Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Inleiding WIA

De Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) is van kracht met ingang van 29 december 2005.

De Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) vormt een breuk met de bestaande arbeidsongeschiktheidswetgeving (met name de WAO). Die wetgeving was primair gericht op inkomensondersteuning en is in de loop van de tijd aangevuld en uitgebreid met instrumenten en stimulansen voor activering en re-integratie.
De Wet WIA stelt daarentegen werkhervatting voorop en biedt in aanvulling daarop inkomensondersteuning. De Wet WIA stelt niet langer de arbeidsongeschiktheid centraal maar de arbeidsgeschiktheid. Het gaat er immers niet om wat mensen niet meer kunnen bijdragen aan de maatschappelijke productie, het gaat erom wat ze daaraan wél kunnen bijdragen. Die verandering van perspectief moet plaatsvinden bij arbeidsongeschikten zelf, bij werkgevers, bij het UWV en uiteindelijk ook in de maatschappelijke beeldvorming.

In deze inleiding bij de Instructie WIA wet- en regelgeving bespreken we in vogelvlucht de WIA en de verschillende uitkeringsvormen binnen deze wet. Een uitgebreide uitleg van de WIA vind je in de afzonderlijke hoofdstukken van deze instructie.

Verzekerd voor WIA

De WIA geldt voor die werknemers die op of ná 1 januari 2004 ziek zijn geworden en dat gedurende de wachttijd van 104 weken ook zijn gebleven.

NB: zie Verkorte wachttijd IVA

Niet verzekerd voor WIA

Iemand die op het moment dat de WIA in werking treedt al een WAO-uitkering heeft, blijft verzekerd voor de WAO en is daarmee uitgesloten voor de WIA. Ook diegene van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag vóór 1 januari 2004 ligt, blijft verzekerd voor de WAO.

Verder is in het overgangsrecht van de WIA geregeld dat als iemand recht heeft op een toekenning of heropening van een WAO op grond van artikel 19a, 20, 43a, 47, 47a of 47b van de WAO (o.a. detentie, wonen in Nederland, intrekking en weer heropening na 5 jaar), hij geen rechten aan de WIA kan ontlenen.
Dit komt er op neer dat als iemand al vóór 1 januari 2004 ongeschikt is geworden en op dat moment verzekerd was voor de WAO, voor die wet verzekerd blijft gedurende de wachttijd, gedurende vier weken na de wachttijd en gedurende de tijd dat hij WAO-uitkering geniet.

Het is dus niet mogelijk dat iemand gelijktijdig een uitkering geniet op grond van beide wetten.

Inleiding WIA

Twee Soorten uitkering

De WIA kent 2 soorten uitkering:

- de uitkering op grond van de *Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA),* en
- de uitkeringen op grond van de regeling *Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)*

IVA-uitkering

Als een verzekerde voor 80% of meer arbeidsongeschikt is (dus volledig arbeidsongeschikt) en die ongeschiktheid is ook duurzaam, dan bestaat er, behalve natuurlijk als er uitsluitingsgronden van toepassing zijn, recht op een IVA-uitkering.
Deze uitkering duurt uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd van de verzekerde.
De hoogte van de IVA-uitkering bedraagt per maand 75% van het maandloon. Heeft de verzekerde echter daarnaast nog inkomsten uit arbeid, dan zal 70% van die inkomsten op de IVA-uitkering gekort worden. Bedragen de inkomsten van deze verzekerde gedurende 12 kalendermaanden meer dan 20% van zijn maatmanloon, dan vindt er een herkeuring plaats. Bekeken wordt dan of de IVA-uitkering moet worden beëindigd en of er mogelijk recht bestaat op een WGA-uitkering.

WGA-uitkering

Recht op een WGA-uitkering bestaat er voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Gedeeltelijk arbeidsgeschikt is diegene die tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt is. Ook degene die volledig arbeidsongeschikt is, maar niet duurzaam, wordt daarbij aangemerkt als gedeeltelijk arbeidsongeschikt.
De WGA-regeling kent de volgende uitkeringssoorten:

Loongerelateerde uitkering (LGU)

Als iemand gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en hij voldoet aan de referte-eis, dan heeft hij recht op een loongerelateerde uitkering.
De referte-eis houdt in dat verzekerde in een periode van 36 weken, welke liggen onmiddellijk vóór de eerste dag na afloop van de wachttijd of de verlengde loondoorbetaling bij ziekte, in ten minste 26 weken arbeid moet hebben verricht. Daarnaast zijn er gelijkstellingen met het voldoen aan de referte-eis bij ziekte vanuit WW- of wachtgeldsituaties.

De duur van de uitkering is voor degene die vóór 1 januari 2008 recht krijgt op uitkering afhankelijk van de leeftijd van de verzekerde. Na 1 januari 2008 is de duur afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden. De maximale duur is 5 jaar (zie voor nadere uitwerking Duur loongerelateerde WGA-uitkering)
De hoogte van de loongerelateerde uitkering bedraagt 75% (eerste 2 maanden) of 70% van de uitkomst van de berekening maandloon (zie verder Hoogte WGA-uitkeringen) minus maandinkomsten.

Nadat de duur van de loongerelateerde uitkering is verstreken en er nog steeds sprake is van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, kan de verzekerde in aanmerking komen voor een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering.

Loonaanvullingsuitkering (LAU)

Voor deze uitkeringsvorm geldt de referte-eis niet als voorwaarde

Om in aanmerking te komen voor de loonaanvullingsuitkering, moet verzekerde voldoen aan de inkomenseis. Met deze voorwaarde wil de wetgever de deelname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het arbeidsproces stimuleren. Het recht op loonaanvullingsuitkering is namelijk met de inkomenseis afhankelijk gesteld van de omvang van de werkzaamheden die verzekerde nog naast zijn uitkering verricht.

- Vervult iemand met het verrichten van werkzaamheden **100% of meer van zijn resterende verdiencapaciteit**, dan bedraagt de hoogte van de loonaanvullingsuitkering 70% van het maandloon, waarbij 70% van de arbeidsinkomsten op de uitkering wordt gekort.
- Vervult iemand met werken **tussen de 50 en 100% van zijn resterende verdiencapaciteit**, dan bedraagt de hoogte van de loonaanvullingsuitkering 70% van het maandloon minus 70% van de resterende verdiencapaciteit. Aan deze uitkeringssoort is een minimumhoogte gebonden: de **bodemuitkering.** Voor deze bodemuitkering komt de verzekerde in aanmerking als zijn loonaanvullingsuitkering minder zou bedragen dan het uitkeringspercentage maal het minimumloon (het uitkeringspercentage is hierbij afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid).

De loonaanvullingsuitkering duurt uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd van de verzekerde.

Vervolguitkering (VVU)

Verricht verzekerde geen werkzaamheden of vervult hij slechts minder dan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit, dan kan recht bestaan op een vervolguitkering.
De hoogte van de vervolguitkering is het uitkeringspercentage maal het minimumloon. Het uitkeringspercentage is hierbij afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.
De eventuele inkomsten die verzekerde naast zijn vervolguitkering heeft worden niet in mindering gebracht op die uitkering.

Schematisch overzicht wet WIA

Nieuw recht

Schema WGA-rechten

Notice: Undefined offset: -1 in **/var/www/html/wp-content/themes/uwv/single-handboek.php** on line **460**

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Inleiding WIA

Twee Soorten uitkering

De WIA kent 2 soorten uitkering:

- de uitkering op grond van de *Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten (IVA),* en
- de uitkeringen op grond van de regeling *Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA)*

IVA-uitkering

Als een verzekerde voor 80% of meer arbeidsongeschikt is (dus volledig arbeidsongeschikt) en die ongeschiktheid is ook duurzaam, dan bestaat er, behalve natuurlijk als er uitsluitingsgronden van toepassing zijn, recht op een IVA-uitkering.
Deze uitkering duurt uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd van de verzekerde.
De hoogte van de IVA-uitkering bedraagt per maand 75% van het maandloon. Heeft de verzekerde echter daarnaast nog inkomsten uit arbeid, dan zal 70% van die inkomsten op de IVA-uitkering gekort worden. Bedragen de inkomsten van deze verzekerde gedurende 12 kalendermaanden meer dan 20% van zijn maatmanloon, dan vindt er een herkeuring plaats. Bekeken wordt dan of de IVA-uitkering moet worden beëindigd en of er mogelijk recht bestaat op een WGA-uitkering.

WGA-uitkering

Recht op een WGA-uitkering bestaat er voor de gedeeltelijk arbeidsgeschikte. Gedeeltelijk arbeidsgeschikt is diegene die tussen 35% en 80% arbeidsongeschikt is. Ook degene die volledig arbeidsongeschikt is, maar niet duurzaam, wordt daarbij aangemerkt als gedeeltelijk arbeidsongeschikt.
De WGA-regeling kent de volgende uitkeringssoorten:

Loongerelateerde uitkering (LGU)

Als iemand gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en hij voldoet aan de referte-eis, dan heeft hij recht op een loongerelateerde uitkering.
De referte-eis houdt in dat verzekerde in een periode van 36 weken, welke liggen onmiddellijk vóór de eerste dag na afloop van de wachttijd of de verlengde loondoorbetaling bij ziekte, in ten minste 26 weken arbeid moet hebben verricht. Daarnaast zijn er gelijkstellingen met het voldoen aan de referte-eis bij ziekte vanuit WW- of wachtgeldsituaties.

De duur van de uitkering is voor degene die vóór 1 januari 2008 recht krijgt op uitkering afhankelijk van de leeftijd van de verzekerde. Na 1 januari 2008 is de duur afhankelijk van de duur van het arbeidsverleden. De maximale duur is 5 jaar (zie voor nadere uitwerking Duur loongerelateerde WGA-uitkering)
De hoogte van de loongerelateerde uitkering bedraagt 75% (eerste 2 maanden) of 70% van de uitkomst van de berekening maandloon (zie verder Hoogte WGA-uitkeringen) minus maandinkomsten.

Nadat de duur van de loongerelateerde uitkering is verstreken en er nog steeds sprake is van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, kan de verzekerde in aanmerking komen voor een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering.

Loonaanvullingsuitkering (LAU)

Loonaanvullingsuitkering (LAU)

Voor deze uitkeringsvorm geldt de referte-eis niet als voorwaarde
Om in aanmerking te komen voor de loonaanvullingsuitkering, moet verzekerde voldoen aan de inkomenseis. Met deze voorwaarde wil de wetgever de deelname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het arbeidsproces stimuleren. Het recht op loonaanvullingsuitkering is namelijk met de inkomenseis afhankelijk gesteld van de omvang van de werkzaamheden die verzekerde nog naast zijn uitkering verricht.

- Vervult iemand met het verrichten van werkzaamheden **100% of meer van zijn resterende verdiencapaciteit**, dan bedraagt de hoogte van de loonaanvullingsuitkering 70% van het maandloon, waarbij 70% van de arbeidsinkomsten op de uitkering wordt gekort.
- Vervult iemand met werken **tussen de 50 en 100% van zijn resterende verdiencapaciteit**, dan bedraagt de hoogte van de loonaanvullingsuitkering 70% van het maandloon minus 70% van de resterende verdiencapaciteit. Aan deze uitkeringssoort is een minimumhoogte gebonden: de **bodemuitkering.** Voor deze bodemuitkering komt de verzekerde in aanmerking als zijn loonaanvullingsuitkering minder zou bedragen dan het uitkeringspercentage maal het minimumloon (het uitkeringspercentage is hierbij afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid).

De loonaanvullingsuitkering duurt uiterlijk tot aan de AOW-leeftijd van de verzekerde.

Vervolguitkering (VVU)

Verricht verzekerde geen werkzaamheden of vervult hij slechts minder dan 50% van zijn resterende verdiencapaciteit, dan kan recht bestaan op een vervolguitkering.
De hoogte van de vervolguitkering is het uitkeringspercentage maal het minimumloon. Het uitkeringspercentage is hierbij afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid.
De eventuele inkomsten die verzekerde naast zijn vervolguitkering heeft worden niet in mindering gebracht op die uitkering.

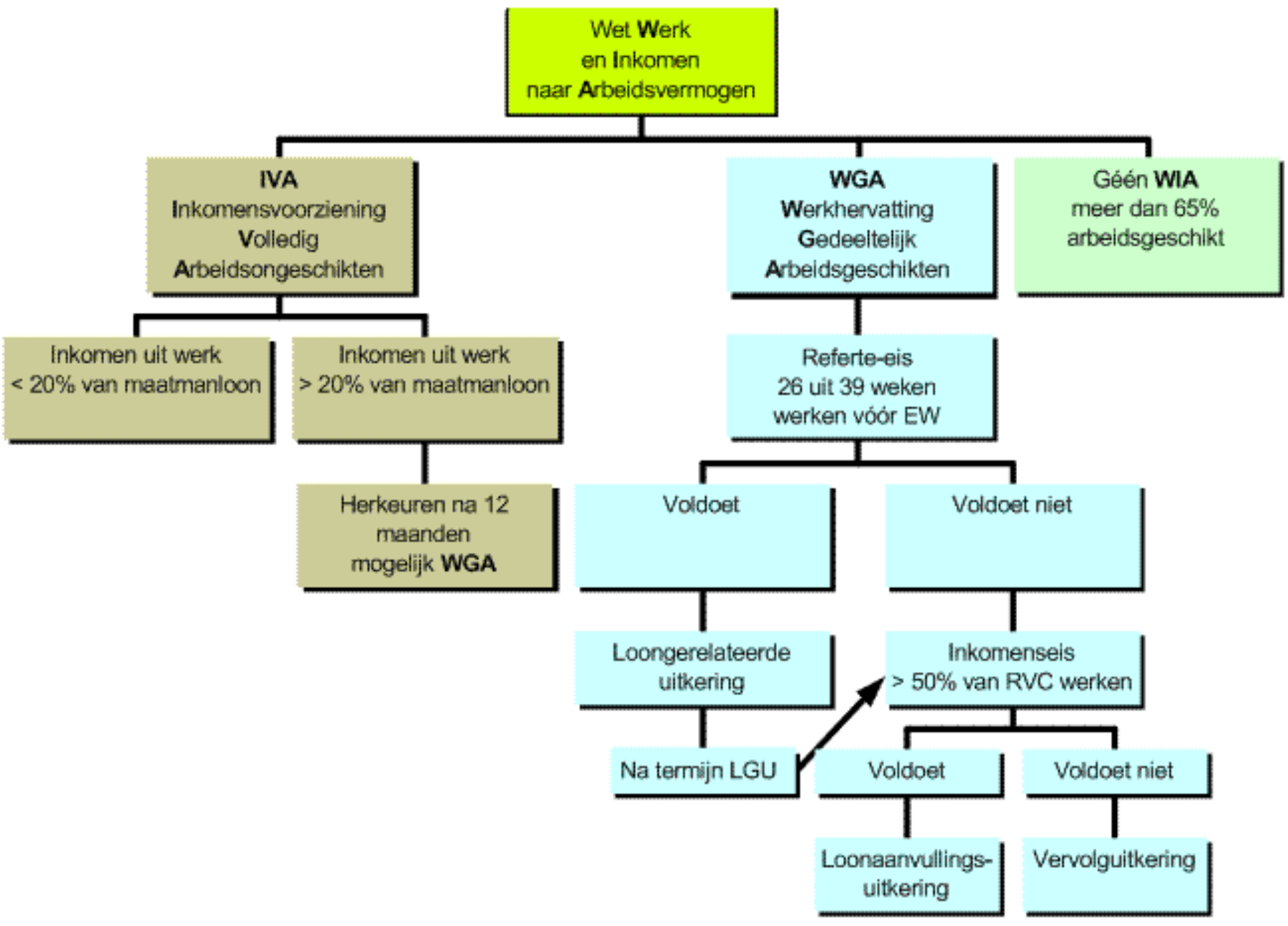
Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Schematisch overzicht wet WIA



Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Nieuw recht

Schema WGA-rechten

Schema WGA-rechten:

Voldoen aan voorwaarden:

I→ **WGA** (minimaal 35% tot 80% ao)
|
|
Voldoen **referte-eis** (26/36)-->‧ ja: LGU + LAU1 of LAU2
| of VVU
| |
→ nee: LAU1, LAU2 of VVU |
Voldoen aan **inkomenseis**: → ja: → 100% ovc → LAU1
(50% rvc) → ja: → 50-100% ovc → LAU2
|
|
→ nee: VVU

Verklaring afkortingen:
LGU = loongerelateerde uitkering
LAU1 = loonaanvullingsuitkering, de restverdiencapaciteit wordt volledig benut
LAU2 = loonaanvullingsuitkering , de restverdiencapaciteit wordt gedeeltelijk, maar minimaal voor 50% benut
VVU = vervolguitkering

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Verzekeringsplicht

Om voor een WIA-uitkering in aanmerking te komen, moet een klant verzekerd zijn voor de WIA op het moment van uitval, of vallen onder de nawerkingsbepalingen. Wanneer iemand verzekerd is voor de WIA, is niet in de wet geregeld. Art. 7 WIA bepaalt slechts dat een werknemer verplicht verzekerd voor de WIA. Wie is als werknemer wordt aangemerkt haalt de wet uit de bepalingen van de Ziektewet (art. 3 tot en met 6 ZW). Basisgedachte achter de verzekeringsplicht is, dat de werknemer in loondienst, zoals bedoeld in art. 7:610 BW, verzekerd is. Er is dan sprake van een arbeidsovereenkomst die zich kenmerkt door de volgende drie kenmerken:

- Gezag
- Arbeid
- Loon

Het vaststellen of er sprake is van een werknemer, en daarmee van verzekeringsplicht, wordt behandeld in de Wetsuitleg Verzekeringsplicht en loon en premie. Wel verzekerd voor de ZW, maar niet voor de WIA, zijn de stagiair en de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt (art. 8 WIA).

In het geval van ex-bijstandsgerechtigden, die zijn geplaatst bij een re-integratiebedrijf, staat de vraag centraal of er een arbeidsovereenkomst is aangegaan, en daardoor verzekeringsplicht is ontstaan. Bij ziekte in dit specifieke geval kan worden teruggevallen op de Wetsuitleg Verzekeringsplicht en loon en premie.

Aanvang verzekeringsplicht

Dat een betrokkene verzekerd is voor de WIA, is één van de vereisten voor het ontstaan van het recht op een uitkering.

Uitsluiting van arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekeringsplicht

Tot 1 januari 2011 bestond de specifieke uitsluitingsgrond, dat volledige arbeidsongeschiktheid (die aantoonbaar, dan wel voorspelbaar, aanwezig was) bij aanvang van de verzekering, buiten aanmerking moest worden gelaten. Het bepalen van de aanvang van de verzekeringsplicht was hier specifiek van betekenis.

Vanaf 1 januari 2011 is belangrijk of de betrokkene verzekerd raakt op het de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Daarvoor is van belang wanneer de dienstbetrekking, of daarmee gelijk te stellen arbeidsverhouding, aanvangt.

Overig

Verwante onderwerpen met betrekking tot de verzekeringsplicht zijn:

- Koppelingswet
- Vrijwillige verzekering

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Vrijwillige verzekering

Overzicht onderwerpen vrijwillige verzekering

Inleiding v rijwillige verzekeringen
De vrijwillige v e r z ekering in de WIA
Categorieën vrijwillige verzekering binnenland
Categorieën (verplicht) vrijwillige verzekering bij werken in buitenland
Vrijwillig vrijwillige ziekengeld verzekering
Voorwaarden toelating
Aanvang verplicht vrijwillige verzekering
Beëindiging verplicht vrijwillige verzekering
Beëindiging onverplicht vrijwillige verzekering
Dagloon vrijwillige verzekering
Inkomstenderving
Premie
Geen recht op uitkering bij wanbetaling
Toepassing bepalingen uit de verplichte verzekering op de vrijwillige verzekering
Schema vrijwillige verzekering binnenland
Schema vrijwillige verzekering buitenland
De DGA en vrijwillige verzekering

De teksten over vrijwillige verzekering zijn vervaardigd door en vallen onder verantwoordelijkheid van UGD.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

*Arbeidsongeschiktheid / **algemeen***

Arbeidsongeschiktheidscriterium

Arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA wordt vastgesteld op grond van het criterium dat bij de WAO wordt gehanteerd.

*Arbeidsongeschiktheid / **algemeen***

Doel en opzet van deze instructie

Algemeen

In de instructie Arbeidsongeschiktheid zetten we uiteen wat de inhoud is van het wettelijke arbeidsongeschiktheidsbegrip zoals dat voorkomt in de WIA. Dit begrip kenmerkt zich door het criterium **economische schade**. In het kader van de schadeverzekering die de WIA is, moet worden vastgesteld wat de schade is en of die binnen de dekking van de verzekering valt.
Ziekte of gebrek of bepaalde beperkingen geven **nooit rechtstreeks** reden om (een bepaalde mate van) arbeidsongeschiktheid aan te nemen; het is altijd de invloed die ziekte of gebreken hebben op het **verdienvermogen** die bepaalt of en in welke mate iemand arbeidsongeschikt is.

Deze instructie behandelt de vraag aan de hand van welke regels wordt bepaald of en zo ja, in welke mate iemand arbeidsongeschikt is en tot welke arbeidsongeschiktheidsklasse dat leidt.

Momentopname

Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling is altijd een momentopname. Hiermee bedoelen we, dat wanneer er wijzigingen optreden in de toestand van de betrokkene, of wijzigingen in het instrumentarium waarmee de mate van arbeidsongeschiktheid wordt bepaald, er ook sprake kan zijn van een andere mate van arbeidsongeschiktheid dan voordien. Bijvoorbeeld:

- De belastbaarheid verandert; dat is meestal van invloed op de verdiencapaciteit die iemand heeft;
- Betrokkene krijgt nieuwe bekwaamheden, bijvoorbeeld door een opleiding, waardoor hij functies zou kunnen verrichten, met een hogere loonwaarde dan zonder die opleiding;
- De functies die worden gehanteerd bij een theoretische schatting zijn in de loop der tijd gewijzigd, waardoor er andere functies gehanteerd worden bij de beoordeling; hetzelfde geldt voor een verandering in de lonen in die geduide functies.
- De inkomsten die iemand verwerft met feitelijke arbeid wijzigen.

In deze situaties kan de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigen wanneer de omstandigheden wijzigen. Een ooit bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid hoeft dus niet onveranderlijk te zijn.

Element van recht en hoogte

Arbeidsongeschiktheid is een element van zowel recht als hoogte.
Voor het **IVA-recht** is het een voorwaarde dat betrokkene duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is. De uitleg van 'duurzaam en volledig' is opgenomen in Nieuw recht.
Voor het **WGA-recht** moet een arbeidsongeschiktheid bestaan van tenminste 35%. Ook **tijdelijke** volledige arbeidsongeschiktheid leidt tot een WGA-recht.

Gerelateerde onderwerpen

Arbeidsongeschiktheid vervult een rol bij de volgende onderwerpen:

- Nieuw recht
- Einde recht
- Herleven
- Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid

Vier hoofdthema's

Het hoofdstuk arbeidsongeschiktheid kent 4 hoofdthema's:

- Ziekte of gebreken
- Maatman
- Resterende verdiencapaciteit en
- Bepalen mate van arbeidsongeschiktheid

De verbinding tussen de hoofdthema's van dit hoofdstuk is als volgt. De basisvoorwaarde voor arbeidsongeschiktheid is, dat die voortvloeit uit ziekte of gebreken. Is er geen sprake van ziekte of gebrek, dan is er ook geen arbeidsongeschiktheid volgens de criteria van de WIA.
Is er wel sprake van ziekte of gebrek, dan wordt tot uitdrukking gebracht wat de medische mogelijkheden en beperkingen zijn. Daarmee wordt bezien of de betrokkene ongeschikt is voor de maatgevende arbeid en zo ja, welke verdiencapaciteit in geld uitgedrukt er nog is. Deze verdiencapaciteit wordt vergeleken met het maatmanloon waarna de mate van arbeidsongeschiktheid berekend wordt. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt uitgedrukt in een percentage.

Wettelijke basis

Artikel 4, 5 en 6 WIA

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Arbeidsongeschiktheid / ***algemeen***

Arbeidsongeschiktheidscriterium

Arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA wordt vastgesteld op grond van het criterium dat bij de WAO wordt gehanteerd.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

*Arbeidsongeschiktheid / **algemeen***

Doel en opzet van deze instructie

Algemeen

In de instructie Arbeidsongeschiktheid zetten we uiteen wat de inhoud is van het wettelijke arbeidsongeschiktheidsbegrip zoals dat voorkomt in de WIA. Dit begrip kenmerkt zich door het criterium **economische schade**. In het kader van de schadeverzekering die de WIA is, moet worden vastgesteld wat de schade is en of die binnen de dekking van de verzekering valt.
Ziekte of gebrek of bepaalde beperkingen geven **nooit rechtstreeks** reden om (een bepaalde mate van) arbeidsongeschiktheid aan te nemen; het is altijd de invloed die ziekte of gebreken hebben op het **verdienvermogen** die bepaalt of en in welke mate iemand arbeidsongeschikt is.

Deze instructie behandelt de vraag aan de hand van welke regels wordt bepaald of en zo ja, in welke mate iemand arbeidsongeschikt is en tot welke arbeidsongeschiktheidsklasse dat leidt.

Momentopname

Arbeidsongeschiktheidsbeoordeling is altijd een momentopname. Hiermee bedoelen we, dat wanneer er wijzigingen optreden in de toestand van de betrokkene, of wijzigingen in het instrumentarium waarmee de mate van arbeidsongeschiktheid wordt bepaald, er ook sprake kan zijn van een andere mate van arbeidsongeschiktheid dan voordien. Bijvoorbeeld:

- De belastbaarheid verandert; dat is meestal van invloed op de verdiencapaciteit die iemand heeft;
- Betrokkene krijgt nieuwe bekwaamheden, bijvoorbeeld door een opleiding, waardoor hij functies zou kunnen verrichten, met een hogere loonwaarde dan zonder die opleiding;
- De functies die worden gehanteerd bij een theoretische schatting zijn in de loop der tijd gewijzigd, waardoor er andere functies gehanteerd worden bij de beoordeling; hetzelfde geldt voor een verandering in de lonen in die geduide functies.
- De inkomsten die iemand verwerft met feitelijke arbeid wijzigen.

In deze situaties kan de mate van arbeidsongeschiktheid wijzigen wanneer de omstandigheden wijzigen. Een ooit bepaalde mate van arbeidsongeschiktheid hoeft dus niet onveranderlijk te zijn.

Element van recht en hoogte

Arbeidsongeschiktheid is een element van zowel recht als hoogte.
Voor het **IVA-recht** is het een voorwaarde dat betrokkene duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is. De uitleg van ‘duurzaam en volledig’ is opgenomen in Nieuw recht.
Voor het **WGA-recht** moet een arbeidsongeschiktheid bestaan van tenminste 35%. Ook **tijdelijke** volledige arbeidsongeschiktheid leidt tot een WGA-recht.

Gerelateerde onderwerpen

Arbeidsongeschiktheid vervult een rol bij de volgende onderwerpen:

- Nieuw recht
- Einde recht
- Herleven
- Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid

Vier hoofdthema’s

Het hoofdstuk arbeidsongeschiktheid kent 4 hoofdthema’s:

- Ziekte of gebreken
- Maatman
- Resterende verdiencapaciteit en
- Bepalen mate van arbeidsongeschiktheid

De verbinding tussen de hoofdthema’s van dit hoofdstuk is als volgt. De basisvoorwaarde voor arbeidsongeschiktheid is, dat die voortvloeit uit ziekte of gebreken. Is er geen sprake van ziekte of gebrek, dan is er ook geen arbeidsongeschiktheid volgens de criteria van de WIA.
Is er wel sprake van ziekte of gebrek, dan wordt tot uitdrukking gebracht wat de medische mogelijkheden en beperkingen zijn. Daarmee wordt bezien of de betrokkene ongeschikt is voor de maatgevende arbeid en zo ja, welke verdiencapaciteit in geld uitgedrukt er nog is. Deze verdiencapaciteit wordt vergeleken met het maatmanloon waarna de mate van arbeidsongeschiktheid berekend wordt. De mate van arbeidsongeschiktheid wordt uitgedrukt in een percentage.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

*Arbeidsongeschiktheid / **algemeen***

Wettelijke basis

Artikel 4, 5 en 6 WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Inhoud begrip ziekte of gebreken, aandachtspunten

Begrip arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA moet het rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg zijn van ziekte, gebreken, zwangerschap of bevalling. (In het vervolg van deze instructie zullen zwangerschap en bevalling niet steeds apart genoemd worden). Ziekte en gebrek zijn aan elkaar gelijkgesteld; de 'ongeschiktheid te werken als gevolg van ziekte of gebrek' wordt opgevat als één geheel.

Vrijwilligheid

'Vrijwilligheid' (bijvoorbeeld in het geval van cosmetische operaties) is bij het bestaan van ziekte of gebrek geen aspect; het heeft voor het recht op uitkering geen beperkende of uitsluitende betekenis. Het opzettelijk veroorzaken van arbeidsongeschiktheid betekent ook niet, dat er daardoor geen sprake kan zijn van arbeidsongeschiktheid in de zin van de wet. In dit geval kent de wet wel een mogelijkheid om een maatregel op te leggen (zie Maatregelen).

Rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg

De arbeidsongeschiktheid moet 'een rechtstreeks en medisch objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek' zijn. Dit wordt genoemd het 'medisch **'arbeidsongeschiktheidscriterium' (MAOC)**. We zullen dit begrip hier kort uitwerken.
Voor een meer volledig overzicht verwijzen we naar artikel 3 van het Schattingsbesluit en de toelichting daarop.

'***Rechtstreeks*** en ***medisch objectief vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek***':

- '***Rechtstreeks***' impliceert dat beperkingen, als uitingen van ziekte, directe relevantie voor arbeid moeten hebben.
- '***Medisch***' impliceert het gebruik van geëigende en in de reguliere gezondheidszorg aanvaarde beoordelings- en onderzoeksmethoden.
- '***Vaststellen***' betekent met feiten onderbouwen; er kan dus een verschil in perceptie ontstaan met de betrokkene.
- '***Objectief*** houdt in: zoveel mogelijk vrij van emotie en vooronderstellingen, controleerbaar, vastgelegd, reproduceerbaar, consistent. Objectief heeft hier de betekenis van 'plausibel'.
- '***Als gevolg van***' betekent dat de verminderde geschiktheid een aannemelijke uiting van ziekte is, niet dat er persé een oorzaak voor de ziekte aanwijsbaar is.

Ziekte of gebreken

Ziekte of gebreken zijn stoornissen van het menselijk organisme die in principe kunnen leiden tot vermindering van de autonomie. Belanghebbenden uiten ziekte in de vorm van klachten die zowel op hun gezondheidsproblemen betrekking kunnen hebben, als op de achteruitgang die zij ervaren in de mogelijkheden om te functioneren.
De verzekeringsarts toetst het feitelijk bestaan van deze klachten en stelt bij zijn onderzoek vast of deze klachten aanleiding geven tot verminderde belastbaarheid in arbeid. De verzekeringsarts toetst zijn waarnemingen op hun onderlinge consistentie. Als de waarnemingen met elkaar in overeenstemming zijn, stelt de verzekeringsarts de betrokkene in de gelegenheid om zijn mening te geven. Er is sprake van

consistentie, wanneer de verzekeringsarts er van overtuigd raakt dat zijn waarnemingen feiten zijn, en een logisch samenhangend geheel vormen van stoornissen in de lichamelijke of geestelijke structuur of functie, beperkingen in het dagelijks functioneren, en een handicap in arbeid.

Risicocategorieën

Er zullen meer protocollen komen voor de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling. Daarbij is met name van belang of er bij de beoordeling sprake is van een bepaalde risicocategorie. Dat wordt vastgesteld aan de hand van de diagnose, de sector waarin iemand werkzaam is of van individuele kenmerken. Als iemand behoort tot een bepaalde risicocategorie kan dat gevolgen hebben voor de beoordelingstijd, het hanteren van bepaalde onderzoekstechnieken of hulpmiddelen en het inschakelen van andere of meer deskundigheid. Zie protocollen risicoprofielen en beoordelingstechnieken PM.

Aandachtspunten voor verzekeringsarts

Zolang de protocollen en risicoprofielen, zoals genoemd onder Lijst met ziektes en Risicocategorieën nog niet voorhanden zijn maken we voor dit instructieonderdeel gebruik van de verdiepende teksten die horen bij de instructie Arbeidsongeschiktheid WAO/WAZ/Wajong.

Aandachtspunten beoordeling verzekeringsarts

Medisch beoordelen bij regres

Bij een ongeval of schade door derden kan mogelijk regres aan de orde zijn. De verzekeringsarts (VA) beoordeelt in eerste instantie of deze situatie mogelijk aan de orde is. Bij een herbeoordeling beoordeelt de VA opnieuw of de situatie nog aan de orde is. De VA legt de bevindingen vast in de medische rapportage.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Wijze van oordeelsvorming

Ongeschikt wegens ziekte of gebrek; beoordelen of aannemen?

Vanuit verzekeringsgeneeskundige optiek is de beoordeling van arbeidsongeschiktheid maatwerk. Het antwoord op de kernvragen – is iemand arbeidsongeschikt ten gevolge van ziekte of gebrek, en in welke mate wordt betrokkene hierdoor belemmerd te werken – is soms moeilijk te geven, doordat een goede diagnose niet gemakkelijk gesteld kan worden, deze niet één op één te vertalen is naar beperkingen, en doordat deze beperkingen op hun beurt niet tot verminderde arbeidsmogelijkheden hoeven te leiden. Kortom, verzuim en arbeidsongeschiktheid zijn – in de hedendaagse opvatting – manifestaties van ziektegedrag waarbij meerdere factoren spelen.

niet altijd directe relatie ziektegedrag en ziekte of gebrek

Niet ieder ziektegedrag is (rechtstreeks) gerelateerd aan ziekte of gebrek. De redenen kunnen gelegen zijn zowel in de sfeer van de arbeidsomstandigheden als in de sfeer van sociale omstandigheden. Het enkele feit dat iemand zijn werk niet aan kan is nooit voldoende reden om tot ongeschiktheid als gevolg van ziekte te concluderen, als het onderzoek geen ziekte of gebrek aannemelijk maakt. In dat geval moet de (bezwaar)verzekeringsarts concluderen dat eventuele beperkingen niet voortkomen uit ziekte of gebrek en uitspreken dat er daarom geen arbeidsongeschiktheid is op grond van ziekte of gebrek. Vanuit zijn medeverantwoordelijkheid voor een rechtmatig gebruik van collectieve middelen dient de (bezwaar)verzekeringsarts ook deze situaties te onderkennen.

Op grond van onderzoek en probleemanalyse dient de verzekeringsarts vast te stellen of er beperkingen zijn, en of deze beperkingen in hoofdzaak gerelateerd zijn aan ziekte of gebrek, dan wel aan andere omstandigheden dan ziekte of gebrek.
Dit laatste veronderstelt dus altijd een (concluderend) oordeel over ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.
Verdieping (onderzoek en analyse door [bezwaar]verzekeringsarts) ⊞

Voor een nadere toelichting: klik hier. ⊞

Ander va-oordeel bij ongewijzigde medische situatie toegestaan?

Algemeen

In het algemeen geldt dat de verzekeringsarts bij een ongewijzigde medische situatie niet gebonden is aan een eerder door een verzekeringsarts ingenomen standpunt. Een gewijzigd oordeel dient uiteraard wel te berusten op een volledig en zorgvuldig onderzoek, en het moet goed gemotiveerd worden.
Bij de heroverweging van een va-oordeel in bezwaar geldt overigens dat het oordeel van de primaire verzekeringsarts in beginsel wordt gevolgd. Dit is slechts anders als het oordeel van de primaire verzekeringsarts niet berust op voldoende onderzoek, niet goed is gemotiveerd niet in overeenstemming is met wet en regelgeving, beleid of instructies en/of niet wordt gedragen door de beschikbare gegevens.
Heeft de primaire verzekeringsarts nog de werkwijze gevolgd waarbij wordt aangenomen dat sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, terwijl een dergelijke aanname niet zonder meer voor de hand ligt, dan kan de motivering niet als voldoende worden gekwalificeerd is deze in strijd met regelgeving/instructies. De bezwaar-verzekeringsarts onderzoekt dan alsnog of sprake is van ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.

ziekte of gebrek.

Voor een nadere toelichting: klik hier.

De verzekeringsarts beoordeelt zowel wat een betrokkene niet meer kan (de beperkingen), als wat de betrokkene nog wél kan (de mogelijkheden). De verzekeringsarts beoordeelt tevens het herstelgedrag; wat doet de betrokkene om weer beter te worden en/of aan het werk te blijven? Deze laatste vraag kan leiden tot het treffen van maatregelen met betrekking tot reïntegratie of eventueel tot het opleggen van een maatregel (zie Verplichtingen).

Problemen bij moeilijk objectiveerbare klachten

Problemen in de verzekeringsgeneeskundige beoordeling doen zich voor bij klachten die niet of moeilijk te objectiveren zijn, bijvoorbeeld ME/CVS, fibromyalgie, whiplash.
Hoofdregel is dat het moet vaststaan dat iemand op medische gronden, naar objectieve maatstaven gemeten, de in aanmerking komende arbeid niet kan of mag verrichten. Het subjectieve klachtenpatroon is daarvoor onvoldoende; de ernst van de ondervonden en geuite klachten kan op zichzelf niet leiden tot het aannemen van arbeidsongeschiktheid.
De verzekeringsarts dient medisch, dus op in de gezondheidszorg aanvaarde wijze, en objectief, dat wil zeggen dat ook beroepsgenoten tot dezelfde diagnose zouden komen, vast te stellen of er stoornissen zijn die leiden tot beperkingen in het functioneren, en tot handicaps met betrekking tot het verrichten van arbeid.
De stoornis, de beperkingen en de handicap dienen een consistent geheel te vormen. Het vaststellen van de precieze diagnose is daarbij geen voorwaarde. De voorwaarde van objectiviteit is verbonden aan de ongeschiktheid, niet aan de vaststelling van afwijkingen.
Het onderzoek van de verzekeringsarts moet gericht zijn op het objectiveren van de gestelde klachten als uiting of gevolg van ziekte of gebreken. Daarbij hoeft niet exact aangegeven te worden aan welke ziekte of gebrek de klachten zijn toe te schrijven. Zie ook inhoudbegrip ziekte of gebreken.

Afwijken van hoofdregel

In bijzondere gevallen, wanneer bij onafhankelijke medisch deskundigen een vrijwel eenduidige, consistente en naar behoren medisch gemotiveerde en verantwoorde opvatting daaromtrent bestaat, kan het zijn dat de ongeschiktheid tot werken voldoende aannemelijk is op grond van de ernst van de ondervonden en geuite klachten. Dan kan van de hoofdregel worden afgeweken. Het is in een dergelijk geval niet meer van belang dat de ongeschiktheid niet precies is toe te schrijven aan een bepaalde ziekte of een bepaald gebrek. Doorslaggevend is dan echter dat er sprake is van een door ziekte of gebreken veroorzaakt ernstig pijnsyndroom.

Beoordeling geen/wel duurzaam benutbare mogelijkheden

Klik hier.

Inwinnen informatie behandelende sector

Het zorgvuldigheidsbeginsel brengt met zich mee dat een medisch oordeel inzake de beperkingen van een betrokkene, gebaseerd dient te zijn op een volledig en zorgvuldig medisch onderzoek. Daarbij hoort, in voorkomende gevallen, het inwinnen van informatie bij de behandelende sector.
Het niet inwinnen van informatie bij de behandelend arts brengt echter niet in alle gevallen zonder meer met zich mee dat een onderzoek onvolledig zou zijn. Wanneer er bijvoorbeeld op het moment van het onderzoek door de verzekeringsarts, geen onderzoek naar of behandeling van de klachten meer gaande is en voorts niet is gebleken dat de behandelend specialist of huisarts een van de verzekeringsarts afwijkende mening heeft inzake de beperkingen van betrokkene, is inwinnen van informatie niet noodzakelijk of verplicht.
Als echter informatie is opgevraagd, moet het antwoord van de behandelende sector ook worden meegewogen in de oordeelsvorming.

Organisaties van belanghebbenden, de rechterlijke macht, politiek en bestuur leggen de laatste jaren veel nadruk op het belang van een zorgvuldige beoordeling. In dat kader zijn richtlijnen met betrekking tot communicatie met behandelaars ontwikkeld (de Lisv-standaard ‘Communicatie met behandelaars’).

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Arbeidsongeschiktheid / ***Ziekte en gebreken***

Vaststellen 1e arbeidsongeschiktheidsdag

Een belangrijk onderdeel van de medische beoordeling is het bepalen van de eerste arbeidsongeschiktheidsdag, respectievelijk de eerste dag van toegenomen arbeidsongeschiktheid.
Aan de hand van die vaststelling wordt onder meer bepaald wie betrokkene werkgever is, de eventuele consequenties in verband met te late melding, de fondsbelasting, of de uitkering ten laste komt van een eigen risicodrager.
In de meeste gevallen zal de datum met ingang waarvan een betrokkene ziekgemeld is, de bedoelde eerste arbeidsongeschiktheidsdag zijn.
De verzekeringsarts dient echter altijd na te gaan of de klachten van de verzekerde ook al bestonden vóórdat die zich ziekmeldde of werd ziekgemeld.
Is dat het geval, dan moet de verzekeringsarts vervolgens bepalen op welk eerder moment de ziekte leidde tot beperkingen in het functioneren van betrokkene. Is daarvan sprake, dan is het bijvoorbeeld mogelijk, dat de aanvang van de wachttijd voor een nieuw recht (zie nieuw recht) op een eerdere datum wordt gesteld. Als de beperkingen in de loop van de tijd zijn gewijzigd, moet de verzekeringsarts per wijziging de beperkingen aangeven.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Geen duurzaam benutbare mogelijkheden

De verzekeringsarts beoordeelt betrokkene's mogelijkheden om te functioneren. Uitgangspunt daarbij is dat de verzekeringsarts dit oordeel altijd vastlegt in een rapportage en een functionele mogelijkhedenlijst. In een aantal situaties is het niet zinvol om de resterende verdiencapaciteit vast te stellen, omdat betrokkene niet of nauwelijks zelfredzaam is, dan wel omdat diens gezondheidstoestand nog aan sterke veranderingen onderhevig is.
In de volgende situaties behoeft de verzekeringsarts geen functionele mogelijkhedenlijst op te stellen en kan hij, op grond van alleen zijn onderzoek, concluderen tot volledige arbeidsongeschiktheid (al dan niet tijdelijk). Dit is geregeld in artikel 2 van het Schattingsbesluit.

De gezondheidstoestand van de betrokkene is zodanig, dat hij gedurende langere tijd slechts zeer beperkt kan functioneren.

Hiervan is sprake in geval van:

- chronische bedlegerigheid;
- langdurige opname in ziekenhuis of inrichting;
- langdurige ADL-afhankelijkheid (hulp bij Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen);
- langdurig onvermogen tot persoonlijk en sociaal functioneren ten gevolge van een ernstige psychische stoornis. Dit moet op drie gebieden worden beschreven: de zelfverzorging; het gezin; de sociale contacten buiten het gezin (inclusief werkrelaties).

Zie verder Bijlage IM Wijzigingen Schattingsbesluit 11004, '…als gevolg van een ernstige psychische stoornis'

Voor de vaststelling van een ernstige psychische stoornis wordt als hulpmiddel een checklist ontwikkeld.

NB: Er is sprake van 'chronisch' en 'langdurig' als de periode langer is dan **drie maanden**.

1. De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene weliswaar nu geen benutbare mogelijkheden heeft, maar de verzekeringsarts verwacht binnen drie maanden een aanmerkelijke verbetering.
2. De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene weliswaar nu mogelijkheden heeft, maar hij verwacht dat binnen drie maanden een aanmerkelijke verslechtering zal optreden.
3. De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene blijvend aanmerkelijk wisselende mogelijkheden ten aanzien van arbeid heeft. Als de verzekeringsarts bij een heronderzoek vaststelt, dat de verwachte aanmerkelijke verandering inderdaad binnen drie maanden na het voorgaande onderzoek is ingetreden, en de verzekeringsarts verwacht opnieuw een aanmerkelijke verandering, dan kan hij opnieuw een heronderzoek plannen. Als de aanmerkelijke verandering zich tweemaal heeft voorgedaan, mag de verzekeringsarts constateren dat er sprake is van blijvend aanmerkelijk wisselende mogelijkheden.

- Zie beoordelingskader voor verzekeringsartsen 'Beoordeling van de duurzaamheid van arbeidsbeperkingen'
- zie verder Schema bepaling duurzaamheid arbeidsbeperkingen
- zie ook het Schema vaststelling wel of geen benutbare mogelijkheden

Iemand die geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, is volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WIA.
Het kan zijn, dat deze situatie al aanwezig was voor aanvang van de verzekering. In het geval dat de 1e arbeidsongeschiktheidsdag ligt voor de datum van 1 januari 2011 volgt de beoordeling of er aanleiding is om de arbeidsongeschiktheidbuiten aanmerking te laten. Vanaf 1 januari 2011is de uitsluitingsgrond van al bestaande volledige arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering niet meer van toepassing.

Ontwikkeling nieuwe werkwijze

Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe werkwijze voor gdbm-gevallen. Nadat de verzekeringsarts vaststelt dat betrokkene geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, legt hij dit voor aan de stafverzekeringsarts.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Geen duurzaam benutbare mogelijkheden

De verzekeringsarts beoordeelt betrokkene's mogelijkheden om te functioneren. Uitgangspunt daarbij is dat de verzekeringsarts dit oordeel altijd vastlegt in een rapportage en een functionele mogelijkhedenlijst. In een aantal situaties is het niet zinvol om de resterende verdiencapaciteit vast te stellen, omdat betrokkene niet of nauwelijks zelfredzaam is, dan wel omdat diens gezondheidstoestand nog aan sterke veranderingen onderhevig is.
In de volgende situaties behoeft de verzekeringsarts geen functionele mogelijkhedenlijst op te stellen en kan hij, op grond van alleen zijn onderzoek, concluderen tot volledige arbeidsongeschiktheid (al dan niet tijdelijk). Dit is geregeld in artikel 2 van het Schattingsbesluit.

De gezondheidstoestand van de betrokkene is zodanig, dat hij gedurende langere tijd slechts zeer beperkt kan functioneren.

Hiervan is sprake in geval van:

- chronische bedlegerigheid;
- langdurige opname in ziekenhuis of inrichting;
- langdurige ADL-afhankelijkheid (hulp bij Algemene Dagelijkse Levensverrichtingen);
- langdurig onvermogen tot persoonlijk en sociaal functioneren ten gevolge van een ernstige psychische stoornis. Dit moet op drie gebieden worden beschreven: de zelfverzorging; het gezin; de sociale contacten buiten het gezin (inclusief werkrelaties).

Zie verder Bijlage IM Wijzigingen Schattingsbesluit 11004, '…als gevolg van een ernstige psychische stoornis'

Voor de vaststelling van een ernstige psychische stoornis wordt als hulpmiddel een checklist ontwikkeld.

NB: Er is sprake van 'chronisch' en 'langdurig' als de periode langer is dan **drie maanden**.

1. De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene weliswaar nu geen benutbare mogelijkheden heeft, maar de verzekeringsarts verwacht binnen drie maanden een aanmerkelijke verbetering.
2. De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene weliswaar nu mogelijkheden heeft, maar hij verwacht dat binnen drie maanden een aanmerkelijke verslechtering zal optreden.
3. De verzekeringsarts stelt vast dat de betrokkene blijvend aanmerkelijk wisselende mogelijkheden ten aanzien van arbeid heeft. Als de verzekeringsarts bij een heronderzoek vaststelt, dat de verwachte aanmerkelijke verandering inderdaad binnen drie maanden na het voorgaande onderzoek is ingetreden, en de verzekeringsarts verwacht opnieuw een aanmerkelijke verandering, dan kan hij opnieuw een heronderzoek plannen. Als de aanmerkelijke verandering zich tweemaal heeft voorgedaan, mag de verzekeringsarts constateren dat er sprake is van blijvend aanmerkelijk wisselende mogelijkheden.

- Zie beoordelingskader voor verzekeringsartsen 'Beoordeling van de duurzaamheid van arbeidsbeperkingen'
- zie verder Schema bepaling duurzaamheid arbeidsbeperkingen
- zie ook het Schema vaststelling wel of geen benutbare mogelijkheden

Iemand die geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, is volledig arbeidsongeschikt in de zin van de WIA.
Het kan zijn, dat deze situatie al aanwezig was voor aanvang van de verzekering. In het geval dat de 1e arbeidsongeschiktheidsdag ligt voor de datum van 1 januari 2011 volgt de beoordeling of er aanleiding is om de arbeidsongeschiktheidbuiten aanmerking te laten. Vanaf 1 januari 2011is de uitsluitingsgrond van al bestaande volledige arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering niet meer van toepassing.

Ontwikkeling nieuwe werkwijze

Er wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een nieuwe werkwijze voor gdbm-gevallen. Nadat de verzekeringsarts vaststelt dat betrokkene geen duurzaam benutbare mogelijkheden heeft, legt hij dit voor aan de stafverzekeringsarts.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

*Arbeidsongeschiktheid / **Beoordelen duurzaamheid***

Wel duurzaam benutbare mogelijkheden

Algemeen

Wanneer is vastgesteld dat:

- er sprake is van ziekte of gebrek,
- tenzij er sprake is van een situatie van “geen duurzaam benutbare mogelijkheden”,

beoordeelt de verzekeringsarts wat de belastbaarheid van betrokkene is. Deze belastbaarheid wordt gespecificeerd tot uitdrukking gebracht in de zogeheten “Functionele mogelijkhedenlijst” (FML), tenzij er geen sprake zou zijn van beperkingen voor het verrichten van arbeid.
Ook vermeldt de verzekeringsarts of er sprake is van een verhoogd verzuimrisico, of van het volgen van een therapie. Deze aspecten worden namelijk door de arbeidsdeskundige meegewogen bij de bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

Zijn er **geen beperkingen** voor het verrichten van arbeid, dan is er in principe **geen sprake van arbeidsongeschiktheid**.

Meer over de FML en het invullen daarvan is te vinden in de documenten:

- Functionele mogelijkheden en voorwaarden voor het verrichten van arbeid
- Werkinstructie CBBS

Tijdsbeperking

Wanneer de verzekeringsarts van oordeel is, dat betrokkene minder uren mag werken dan voorheen, worden volgens de standaard Arbeidsduurbeperking de mogelijkheden in het algemeen in stappen van 2 uur per dag of 10 uur per week uitgedrukt. Is de belastbaarheid wél met een absolute urengrens aangegeven, dan mag die grens niet opwaarts worden bijgesteld, als die bij de functieduiding tot een ‘ongewenst’ resultaat leidt.
Om problemen bij de functieduiding te vermijden is het daarom van belang om in de uitingen richting betrokkene en in de rapportage aan te geven, dat het aantal uren waartoe de verzekeringsarts betrokkene nog in staat acht te werken ongeveer x uren is.

Verder gebruik beoordeling

Het oordeel omtrent de belastbaarheid speelt verder een rol bij de vraag, over welke resterende verdiencapaciteit betrokkene nog beschikt. Zie hiervoor verder bij Resterende verdiencapaciteit.

Tijdstip waarop het medisch oordeel betrekking heeft (nieuw recht/wijziging)

Bij het beantwoorden van de vraag of er sprake is van ziekte of gebrek en zo ja, of er dan sprake is van belastbaarheid, speelt altijd een rol de

eraan voorafgaande vraag ten aanzien van welk moment in de tijd dat oordeel moet gelden.

- Beoordeling nieuw recht

Het hierbij te beoordelen moment is de dag waarop het recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering eventueel kan ingaan, d.w.z. de dag nadat de vereiste wachttijd van 104 weken, (of een kortere termijn via de optie van wachttijdverkorting voor IVA-gevallen) is voltooid.

Meestal, bij een tijdige aanvraag om toekenning van het recht op uitkering, vindt deze beoordeling al vóór die dag plaats. Zo'n oordeel heeft dus altijd een zekere prognostische waarde. De beoordelaar moet zich er dan ook van bewust zijn, dat wijzingen ná het moment waarop het spreekuur wordt gehouden en vóórdat het recht op uitkering ingaat, van belang zijn en kunnen leiden tot bijstelling van het oordeel.
Soms, bij een te late aanvraag of bij een aanvraag na toepassing van verlenging van de loondoorbetalingsverplichting werkgever), vindt het spreekuurcontact met betrokkene pas enige tijd plaats na de datum per wanneer het recht toegekend kan worden. De beoordelaar moet dan niet alleen een uitspraak doen over de situatie op deze in het verleden liggende datum, maar ook over eventuele zich nadien voorgedaan hebbende wijzigingen. Die kunnen immers invloed hebben op recht, hoogte of duur van de uitkering na het moment van ingang recht.

- Beoordeling wijziging

Bij een al lopend uitkeringsrecht kunnen wijzigingen in de medische situatie gevolgen hebben voor recht, hoogte en duur van de uitkering. Ook hier moet de beoordelaar zich bewust zijn van het tijdstip waarover er een uitspraak gedaan moet worden over de aanwezigheid van ziekte of gebreken, en van de belastbaarheid. De reden daarvan is, dat wijzigingen in het uitkeringsrecht meestal niet direct geëffectueerd kunnen worden. Zie hiervoor PM.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Schema vaststelling wel of geen benutbare mogelijkheden

<table>
<tr><td colspan="4">1. Kan betrokkene zijn mogelijkheden nu benutten?</td></tr>
<tr><td colspan="2">wel</td><td colspan="2">niet</td></tr>
<tr><td colspan="2">2. Blijft deze situatie de komende drie maanden vermoedelijk ongewijzigd?</td><td colspan="2">2. Blijft deze situatie de komende drie maanden vermoedelijk ongewijzigd?</td></tr>
<tr><td>niet</td><td>wel</td><td>wel</td><td>niet</td></tr>
<tr><td>voorlopig geen FML opstellen</td><td>FML opstellen</td><td>geen FML opstellen</td><td>voorlopig geen FML opstellen</td></tr>
</table>

NB: FML = functionele mogelijkhedenlijst

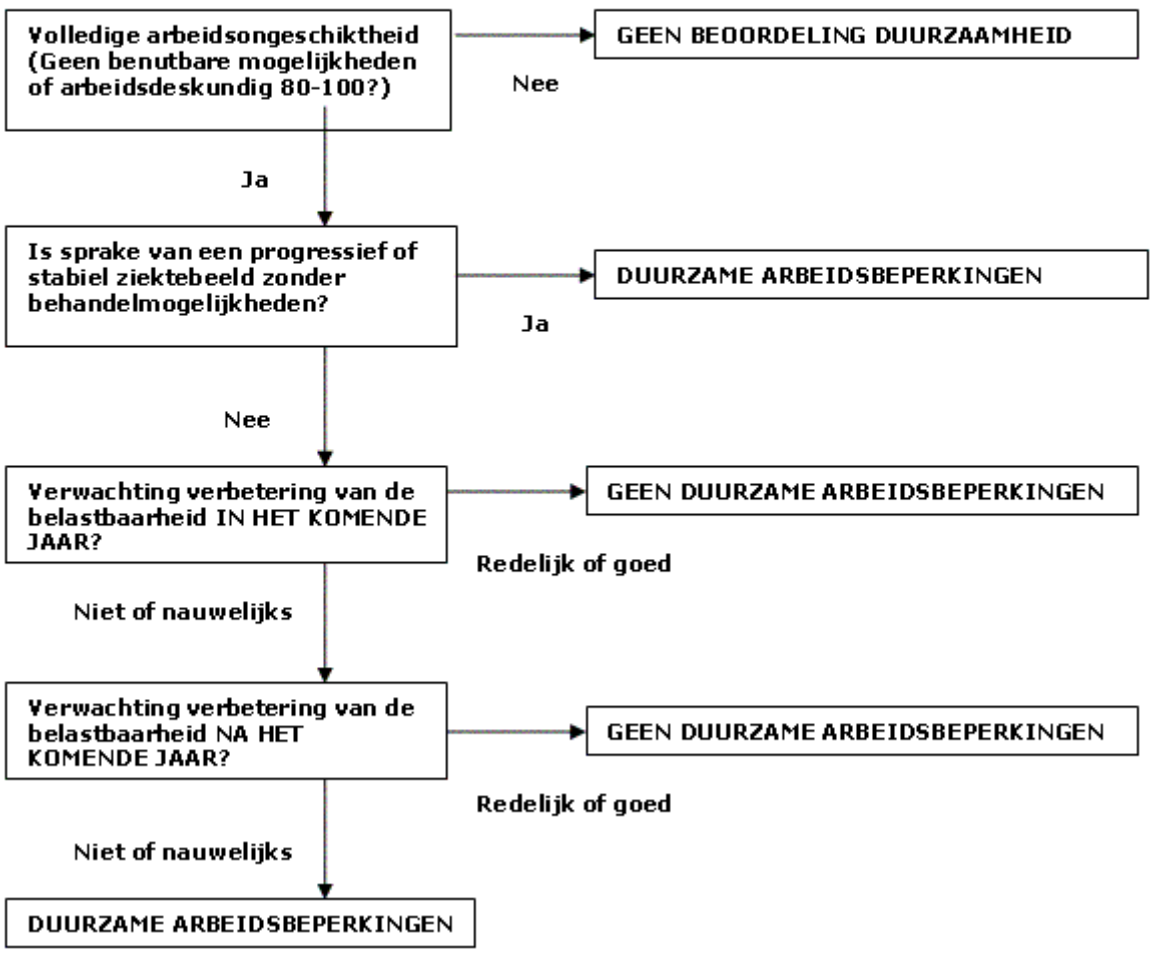
Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Schema bepaling duurzaamheid arbeidsbeperkingen



Aandachtspunten:

- De beoordeling van de duurzaamheid van arbeidsbeperkingen bij een cliënt komt in de praktijk neer op het maken van een inschatting, waarbij diagnose, spontaan verloop, behandelmogelijkheden en herstelgedrag de belangrijkste weegfactoren zijn. De perceptie van de cliënt, herstelbelemmerende cliëntgebonden factoren en andere niet-medische aspecten zijn niet maatgevend om tot duurzaamheid van arbeidsbeperkingen te mogen besluiten.
- Het begrip duurzaamheid in deze context heeft een andere dimensie dan bij het begrip 'geen duurzaam benutbare mogelijkheden'. Om verwarring te voorkomen spreken we in het vervolg van 'geen benutbare mogelijkheden'.
- Behandelmogelijkheden moeten in een brede context worden bezien, dat wil zeggen inclusief de activiteiten gericht op verbetering van de mogelijkheden om te functioneren.
- Bij het bepalen van de duurzaamheid gaan we uit van de inzet van in Nederland beschikbare en door de reguliere geneeskunde geboden behandelmogelijkheden, ook als de cliënt niet op zoek is naar een behandeling of die eventueel afwijst.
- Met experimentele behandelingen of behandelmogelijkheden die eventueel in de toekomst beschikbaar kunnen komen wordt geen rekening gehouden.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Inleiding maatman

De start van de beoordeling door de arbeidsdeskundige is het bepalen van de maatman. Door middel van de maatman stelt de arbeidsdeskundige de arbeidsgeschiktheid van de klant vast.

De maatman bestaat uit:

- **Maatgevende arbeid**: het werk dat de gezonde persoon met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan.
- **Maatgevende omvang**: de gemiddelde omvang in ‘uren per week’ die hoort bij de maatgevende arbeid; bijvoorbeeld 38 uur per week.
- **Maatmaninkomen**: het bedrag dat met de maatgevende arbeid in de maatgevende omvang per uur wordt verdiend.

De maatman wordt voor de WIA/WAO/WAZ/oWajong/Wajong 2010 vastgesteld per einde wachttijd.
Voor de Ziektewet wordt bij de Eerstejaarsziektewetbeoordeling (EZWB) ook een maatman vastgesteld. Hiervoor gelden bijzonderheden die hier beschreven zijn.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Maatgevende arbeid en omvang

Maatgevende arbeid

De maatgevende arbeid wordt omschreven als wat andere personen met vergelijkbare opleiding en ervaring voor werk verrichten. Gezocht wordt naar de ‘gezonde soortgelijke’. Het toepassen van dit criterium is (praktisch) niet uitvoerbaar.

Daarom is gekozen voor het uitgangspunt dat de laatstelijk, voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid, door klant zelf verrichte arbeid, de maatgevende arbeid is. De laatstelijk, voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid, verrichte arbeid wordt gevormd door de arbeid die verricht is in het refertejaar. Voor afwijkingen van deze hoofdregel, zie bijzondere situaties.

Het refertejaar is de periode van een jaar [1]

voorafgaande aan het tijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden. [2]

Als klant in het refertejaar in meerdere, opeenvolgende dienstbetrekkingen na elkaar werkte, wordt het laatst verrichte werk als maatgevende arbeid gezien. Als klant voor zijn ziekmelding meerdere dienstverbanden tegelijkertijd had, is de maatgevende arbeid de combinatie van deze dienstverbanden.

Maatgevende omvang

De maatgevende omvang wordt vastgesteld op basis van de maatgevende arbeid. Voor het bepalen van de omvang gaan we in principe uit van de urenomvang vermeld in de polis. Als in de loop van het refertejaar sprake is van een blijvend overeengekomen wijziging, telt in principe de omvang waarin gewerkt is na die wijziging.

Dit geldt ook als de wijziging pas plaats zou vinden na intreden van de arbeidsongeschiktheid: afspraak is immers afspraak. Volgens vaste jurisprudentie geldt als voorwaarde dat met een redelijke mate van zekerheid moet kunnen worden aangenomen dat in die omvang zou zijn gewerkt.

Wijze van vaststellen (uren)omvang

De aangiftetijdvakken zijn representatief voor de maatgevende arbeid en de urenomvang hiervan. De maatgevende omvang wordt vastgesteld op het gemiddelde aantal verloonde uren in de relevante tijdvakken. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken bij 4-wekenlijkse betaling en 52,2 weken bij maandelijkse betalingen. De factor 52,2 sluit zoveel mogelijk aan bij het uitgangspunt van 261 (=52,2 x 5) uitkeringsdagen per jaar. Het aantal verloonde uren per week wordt afgerond op 2 cijfers achter de komma.

Het is niet altijd mogelijk om uit te gaan van alle aangiftetijdvakken in de referteperiode van een jaar.

Voorbeeld

> **Let op:** De berekende maatmanomvang kan afwijken van de urenomvang die de werkgever hanteert. Dat komt doordat een werkgever alleen hele verloonde uren kan opgeven in de Polisadministratie. Daarnaast verschillen de verloonde uren soms van de uren die vermeld zijn in de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld door overwerk.

Wanneer de werkgever vakantiebonnen aan zijn werknemer verstrekt of voor hem inlegt in een tijdspaarfonds, kan het nodig zijn een correctie

Wanneer de werkgever vakantiebonnen aan zijn werknemer verstrekt of voor hem inlegt in een tijdspaarfonds, kan het nodig zijn een correctie op het in de Polisadministratie aangegeven aantal verloonde uren toe te passen. Zie Vakantiebonnen.

Excessieve deelname aan het arbeidsproces

Het komt voor dat klant in een functie of combinatie van functies in een grotere omvang werkte dan het gebruikelijke aantal uren. In beginsel is de laatst verrichtte arbeid maatgevend, ook als klant heel veel uren per week gewerkt heeft.

Hier wordt een uitzondering op gemaakt als de verrichte arbeid als excessief moet worden aangemerkt. Bij de bepaling van de maatmanomvang kan namelijk niet met een, door klant in het verleden gemaakte, abnormaal lange werktijd rekening worden gehouden. Het begrip 'abnormaal lange werktijden' wordt gerelateerd aan de gemiddelde werktijden voor die categorie van werknemers in Nederland. Factoren als de aard, intensiteit en productiviteit van de arbeid evenals leeftijd van klant, spelen, naast de omvang van de verrichte arbeid, hierbij een rol. [3]

Beoordeling

- bij een werkweek van 50 uur of minder wordt, zonder nader onderzoek naar hoe lang beroepsgenoten gemiddeld werken, die omvang als maatgevend beschouwd voor de maatmanfunctie.
- bij een werkweek van meer dan 50 uur wordt nagegaan of het gebruikelijk is om meer dan 50 uur te werken in zo'n functie of in die combinatie van functies.
  - Als het niet gebruikelijk is, wordt maximaal 50 uur in aanmerking genomen voor de maatgevende arbeid.
  - Als het wel gebruikelijk is, wordt uitgegaan van de gewerkte uren, tenzij dit alsnog de maximale omvang, die in die functie (of combinatie van functies) gebruikelijk is, overschrijdt. Het moet wel duidelijk zijn dat klant via een vast patroon als zodanig al langer werkte en dit ook voor een langere periode heeft volgehouden.

Bijzondere situaties bij maatgevende arbeid en omvang

Evident ongeschikt

De verrichte arbeid mag niet evident ongeschikt zijn voor klant. Het 'evident ongeschikt zijn' kan bijvoorbeeld komen door:

- Het missen van de voor die arbeid benodigde bekwaamheden;
  Te denken valt aan het ontbreken van de vereiste opleiding, bijvoorbeeld iemand die gewerkt heeft als arts, maar geen geneeskunde heeft gestudeerd.
- Het niet hebben van de voor die arbeid vereiste lichamelijke constitutie of karaktereigenschappen.

Het 'evident ongeschikt' zijn wordt via een verzekeringsgeneeskundig en arbeidsdeskundig onderzoek vastgesteld. Ten aanzien van de eerste bullet is geen bemoeienis door de verzekeringsarts aan de orde. De laatst verrichte arbeid kan in dat geval buiten beschouwing worden gelaten bij de vaststelling van de maatman en het maatmaninkomen. [4]

Het medisch vermoeden dat iemand met een bepaalde belastbaarheid niet geschikt kan zijn geweest voor de gekozen arbeid, moet altijd worden gevolgd door een arbeidsdeskundig onderzoek naar de feitelijkheid.

De klant moet er in principe op kunnen vertrouwen dat de verrichte arbeid ook de maatgevende arbeid is. Alleen als de ongeschiktheid heel duidelijk is, kan inbreuk worden gemaakt op dit vertrouwen. Als iemand naar tevredenheid van de werkgever en zonder excessief ziekteverzuim heeft gefunctioneerd, is in beginsel geen sprake van evidente ongeschiktheid. Hierbij geldt als vuistregel:

hoe langer iemand heeft gefunctioneerd, hoe moeilijker het wordt om vol te houden, dat het om evidente ongeschiktheid voor de gekozen arbeid gaat.

Wanneer de laatst uitgeoefende arbeid (eventueel in aangepaste vorm) niet als de maatgevende arbeid kan dienen, wordt beoordeeld of de eraan voorafgaande arbeid als maatgevend kan worden beschouwd. Een andere functie bij dezelfde werkgever kan ook als aanknopingspunt worden gebruikt.

Wanneer de klant verder geen arbeidsverleden heeft, dan wordt aan de hand van de belastbaarheid per datum aanvang verzekering of eerste arbeidsongeschiktheidsdag een functie geselecteerd die past bij de belastbaarheid en de opleiding van de klant. Dat is dan de maatgevende arbeid.

Bij het bepalen van de maatmanfunctie aan de hand van CBBS wordt het gebruikelijke stramien van de functieduiding bij schatting gevolgd. Er worden drie passende functies geselecteerd. De functie behorend bij het mediaanloon wordt gekozen als maatmanfunctie. Het mediaanloon geldt als maatmaninkomen. Kunnen er geen drie functies worden geselecteerd, dan wordt het maatmaninkomen gesteld op het wettelijk minimumloon, tenzij de klant minder verdiende als gevolg van bijvoorbeeld loondispensatie. In zo'n geval is het feitelijk verdiende loon het maatmaninkomen.

In het refertejaar niet gewerkt in maatgevende arbeid en de maatgevende omvang

In het refertejaar niet gewerkt in maatgevende arbeid en de maatgevende omvang

Aangiftetijdvakken waarin de urenomvang of arbeid afwijkt van de maatgevende arbeid of urenomvang zijn niet representatief. [5]

Bij arbeidsverhoudingen waarbij sprake is van een wisselend aantal uren, wordt sneller aangenomen dat het tijdvak representatief is. Je kunt hierbij denken aan uitzendkrachten, oproepkrachten, of klanten die werken op basis van een 0-uren- of min/max-contract.

Als blijkt dat in het refertejaar geen volledig aangiftetijdvak is gewerkt in maatgevende arbeid en omvang, wordt een andere periode van maximaal een jaar gehanteerd waarin in maatgevende arbeid en omvang is gewerkt. [6]

Zo wordt bijvoorbeeld teruggegrepen op de arbeid die werd verricht voordat WW recht ontstond of (gedeeltelijk) onbetaald verlof inging.

Is helemaal niet gewerkt in de maatgevende arbeid, dan wordt uitgegaan van wat klant zou hebben verdiend als hij wel had gewerkt. [7]

Dit kan blijken uit hetgeen overeengekomen is als arbeid en omvang.

Samenloopsituaties

Een werknemer kan naast zijn dienstverband ook inkomsten hebben uit een ander dienstverband, uitkering of zelfstandige arbeid.

NB. Voor de Eerstejaarsziektewet-beoordeling gelden andere regels.

Samenloop met dienstverband

Een werknemer heeft ten tijde van uitval meer dan één werkgever/dienstverband. In dat geval is de combinatie van de arbeid die voor alle werkgevers werd verricht maatgevend.

Samenloop met WW

Een werknemer heeft ten tijde van uitval naast een dienstverband ook recht op een WW-uitkering vanuit een ander dienstverband of overheidswachtgeld. In dat geval is de combinatie van de arbeid die hij verrichtte in het dienstverband én de arbeid die werd verricht voor het intreden van de werkloosheid in het andere dienstverband maatgevend.

Is de werknemer tijdens zijn WW-uitkering hervat in werkzaamheden, maar heeft hij door inkomstenkorting [8]

nog recht op (aanvullend) WW, dan is de maatgevende arbeid de arbeid die werd verricht voor het intreden van de werkloosheid. De hervatting in werk wordt niet als maatgevend beschouwd voor de maximale verdiencapaciteit van de werknemer, nu er nog aanspraak op WW blijft bestaan. [9]

Samenloop met werk als zelfstandige

Een werknemer werkt in loondienst en daarnaast als zelfstandige. Als voor het werk als zelfstandige een vrijwillige WIA-verzekering is afgesloten op grond van artikel 16 WIA, is voor de maatmanbepaling in het kader van de WIA de combinatie van beide verzekeringen maatgevend.

Bij de combinatie van verzekerde en niet verzekerde arbeid blijft de niet verzekerde arbeid buiten beschouwing bij het bepalen van de maatman. Het is wel noodzakelijk de niet verzekerde arbeid te beschrijven (met name de omvang), omdat eventuele latere uitbreiding van de niet verzekerde arbeid gevolgen kan hebben voor de mate van arbeidsongeschiktheid of de hoogte van de uitkering.

Zie verder: samenloop WIA met zelfstandige arbeid

‘Medische afzakker’

Het is mogelijk dat klant (voorafgaand aan een ziekmelding) minder is gaan werken en/of lager betaalde arbeid is gaan verrichten als gevolg van ziekte of gebrek. Als een WIA-aanvraag wordt ingediend, beoordeelt de verzekeringsarts in dergelijke gevallen of een andere eerste arbeidsongeschiktheidsdag aan de orde is. Dat heeft dan ook consequenties voor de referteperiode en de bijbehorende maatgevende arbeid, -omvang en -loon. De arbeidsdeskundige stelt de maatman vast op basis van de, door de verzekeringsarts vastgestelde, eerste ziektedag.

Gewerkt met loonkostensubsidie (LKS) of loondispensatie

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor mensen die niet het Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Het gaat om mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om hen te ondersteunen bij het vinden van werk. [10]

Bij ziekte van klant, gaat de arbeidsdeskundige, voor de vaststelling van de maatman, uit van de functie die klant met LKS uitvoerde. Het maatmaninkomen is hieraan gekoppeld.

Met de regeling Begeleid werken kunnen bedrijven mensen met een arbeidshandicap (die een Wsw-indicatie hebben) tegen aantrekkelijke

voorwaarden in dienst nemen. Als bedrijven dat via UWV doen, fungeren wij als vangnet. Werknemers krijgen dan een reguliere arbeidsovereenkomst voor 16 tot 40 uur per week. Ook krijgen zij betaald volgens de geldende cao. Een eventueel lagere arbeidsprestatie wordt gecompenseerd met een loonkostensubsidie, die gerelateerd is aan het wettelijk minimumloon.

De werknemer staat bij het bedrijf op de loonlijst en is hiermee een volwaardig medewerker. Bij uitval voor de werkzaamheden gaan we voor de maatmanvaststelling ook hier uit van de functie die klant verrichtte met LKS.

Loondispensatie is bedoeld voor werknemers met een Wajong-uitkering. Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer omdat hij minder aankan dan de andere werknemers. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft. UWV vult het loon van de Wajonger aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij de werkgever ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk moet de werknemer hetzelfde gaan verdienen als andere werknemers. Valt klant uit, dan wordt ook in deze situatie de maatman gesteld op het functie, inclusief de door ons betaalde aanvulling.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Maatmaninkomen

Het maatmaninkomen wordt omschreven als: het inkomen per uur dat soortgelijke gezonde personen met arbeid gewoonlijk verdienen.

Het Schattingsbesluit benoemt 4 soorten van inkomen:

- Loon uit verzekeringsplichtige arbeid (SV loon)
- Loon uit niet verzekeringsplichtige arbeid (bijv. Directeur Groot Aandeelhouder)
- Belastbaar resultaat overige werkzaamheden (bijv. ZZP)
- Winst uit onderneming

Anders dan bij de dagloonvaststelling geldt er geen maximering op het maximum premieloon.

Het Schattingsbesluit benoemt in artikel 7 geen ‘maatmanloon’ maar het begrip ‘maatmaninkomen’. Dat komt omdat al het inkomen uit arbeid (niet alleen loon) van belang is voor de schatting.

Loon uit verzekeringsplichtige arbeid (SV-Loon)

Voor het maatmaninkomen wordt uitgegaan van het SV-loon in de representatieve aangiftetijdvakken. Voor uitbetaalde vakantiebijslag en extra periodiek salaris in deze aangiftetijdvakken geldt een uitzondering.

Bij de vaststelling van het maatgevend inkomen worden **alleen** aangiftetijdvakken buiten beschouwing gelaten waarin niet in de maatgevende arbeid of niet in de maatgevende omvang werd gewerkt. [1]

Daaruit volgt dat voor de vaststelling van het maatmaninkomen moet worden uitgegaan van de in de Polisadministratie vermelde salarisgegevens over de binnen de referteperiode gelegen aangiftetijdvakken, waarin wél in de maatgevende arbeid en omvang is gewerkt.

Wel SV-loon, maar geen inkomen voor bepalen maatmanloon

De volgende inkomensbestanddelen zijn wel SV-loon, maar tellen niet mee voor de vaststelling van het maatmaninkomen:

- **Loon uit vroegere dienstbetrekking**. (Pensioenen en VUT-uitkeringen).
- **Loondervingsuitkeringen** Uitkeringen op grond van de Wet WIA, de WAO, de WAZ en de Wajong (incl. Toeslagenwet).
- **Sociaal loon**: hiervan is alleen sprake wanneer werkgever en werknemer het loon niet opvatten als tegenprestatie voor arbeid [2]

  en het sociaal loon dus ook niet als SV-loon heeft moeten verantwoorden.
- **Uitbetaling van het tegoed van de levensloopregeling zonder dat er sprake is van onbetaald verlof**.
  Sinds 1 januari 2013 kan het tegoed van de levensloopregeling worden uitbetaald zonder het daarbij behorende verlof. Het uitbetaalde bedrag wordt aangemerkt als SV-loon, maar telt niet mee voor de vaststelling van het maatmanloon. [3]

  Let op: Bovenstaande uitbetalingen zijn niet altijd herkenbaar in de Polisadministratie, dus wees er zelf attent op.

Bijzonderheden bij maatmaninkomen

Niet gewerkte, maar wel verloonde uren

Ook de tijdvakken tellen mee, waarin klant weliswaar niet (volledig) heeft gewerkt, maar waarover de werkgever wel loon heeft betaald.

In de volgende situaties kan het voorkomen dat klant is betaald over uren, waarin hij geen daadwerkelijke arbeid verrichtte:

- demotieregelingen (aangeduid onder een veelheid van benamingen zoals ‘senioren-, generatie- en vitaliteitsregeling’);
- Bapo- en Duurzame Inzetbaarheidsregeling Onderwijs (als specifieke demotieregeling);
- reisuren en beschikbaarheidsdiensten, waarvoor een vergoeding per uur wordt betaald;
- verkoop van verlofuren (al dan niet als onderdeel van een cafetariaregeling).

Ook in het kader van het Individueel Keuzebudget (IKB) kan het voorkomen dat een werknemer wordt betaald over uren, waarin hij feitelijk geen arbeid verricht. Dat is het geval als hij een deel van het IKB besteedt aan de opname van extra verlofuren. Omdat het budget echter wordt gevormd door periodieke reserveringen, waarin ook vakantietoeslag en extra periodeloon (eps) zijn verdisconteerd, wordt voor de vaststelling van de maatmanomvang en van het maatmanloon een separate regeling getroffen. Verloonde, maar niet gewerkte uren bij een IKB blijven daarom in deze paragraaf buiten beschouwing.

De vaststelling van (de omvang van) de maatman en het maatmaninkomen wordt gebaseerd op de gegevens uit de Polisadministratie.

Demotieregelingen

Demotieregelingen heten in de praktijk ook seniorenregelingen, generatieregelingen en vitaliteitsregelingen. Dit soort regelingen biedt werknemers die bijna aan het einde van hun loopbaan zijn, de mogelijkheid om korter te gaan werken als zij een deel van hun oorspronkelijke loon inleveren.

Contracturen niet aangepast

Als de contracturen niet zijn aangepast, terwijl de werknemer in de praktijk werkt tegen een lager loon en minder verloonde uren heeft, dan verminderen de verloonde uren evenredig.

Voorbeeld ⊞

Contracturen wel aangepast

Als de contracturen worden aangepast in verhouding tot de vermindering van het oorspronkelijke loon, zijn de verlaagde contracturen de verloonde uren.

Voorbeeld ⊞

Reisuren en beschikbaarheidsdiensten

Alleen reisuren en uren voor beschikbaarheidsdiensten, die door de werkgever worden vergoed, zijn verloonde uren. Dat geldt ook als de werkgever voor deze uren minder dan het normale uurloon betaalt.

Als de werknemer voor een beschikbaarheidsdienst, ongeacht het aantal uren dat hij daarvoor feitelijk beschikbaar moet zijn, een vaste vergoeding ontvangt, leidt dat niet tot een verhoging van het aantal verloonde uren.

Kopen en verkopen van verlofuren

Als klant verlofuren verkoopt, betaalt de werkgever voor deze uren. Het worden dus ‘verloonde uren’. Deze extra verloonde uren worden door de werkgever als ‘verloonde uren’ opgenomen in de aangifte over het aangiftetijdvak, waarin ze werden verkocht.

Als klant verlofuren koopt, kunnen de gekochte uren niet langer als ‘verloond’ worden aangemerkt. De werkgever brengt ze in mindering op het totaal aantal ‘verloonde uren’ in de aangifte over het aangiftetijdvak, waarin ze werden gekocht.

Voor het vaststellen van de omvang van de maatgevende arbeid en van de hoogte van het maatmanloon kan worden uitgegaan van de gegevens in de Polisadministratie.

Cafetariaregelingen

Bij een cafetariaregeling kan de werknemer voor een deel van het loon kiezen wanneer en in welke vorm dat wordt betaald (keuzeloon).

Het ruilen van loon tegen verlofuren en van verlofuren tegen loon is op te vatten als het kopen en verkopen van verlofuren. Bij het kopen van verlofuren daalt het aantal verloonde uren en bij het verkopen van verlofuren stijgt het aantal verloonde uren.

Als meeruren en overuren worden betaald stijgt het aantal verloonde uren.

Als meeruren en overuren worden ingewisseld voor verlofuren of worden aangemerkt als ‘eindheffingsloon’, blijft het aantal verloonde uren gelijk.

Voor het vaststellen van de omvang van de maatgevende arbeid en van de hoogte van het maatmanloon kan worden uitgegaan van de gegevens in de Polisadministratie.

Individueel keuzebudget (IKB)

Het Individueel Keuzebudget (IKB) is een vorm van een cafetariaregeling. Bij een IKB krijgt klant een bepaald budget. Hij kan kiezen wanneer en in welke vorm dat budget wordt betaald. Zo kan hij het als loon laten uitbetalen, er extra verlofdagen voor kopen, er een eindejaarsuitkering of de vakbondscontributie uit laten betalen.

Een IKB-regeling is opgenomen in een cao: deelname is verplicht.

Het IKB-budget kan bestaan uit de vakantietoeslag (vt) en het extra periodiek salaris (eps), aangevuld met per cao wisselende onderdelen als de levensloopbijdrage, bovenwettelijke verlofuren of een seniorenregeling.

Het bedrag aan opbouw IKB-budget staat op de loonstrook. Het budget is echter geen loon maar een aanspraak. De besteding van het IKB-budget is SV-loon. Aan het einde van het kalenderjaar wordt het nog resterende budget over dat jaar uitbetaald. Het kan niet worden overgeheveld naar het volgende kalenderjaar. Alleen als de werknemer het IKB-budget inzette voor extra verlofuren, gaat het restant van die verlofuren over naar het volgende jaar.

Omdat er bij een IKB-budget geen sprake meer is van opgebouwde en uitbetaalde vt en eps, worden deze kolommen in de polis niet meer gevuld. De opbouw van IKB-budget wordt niet in de polis opgenomen. Bij een IKB-budget moet worden uitgegaan van het in de polis als uitbetaald vermelde SV-loon. Als een werkgever met een IKB-regeling in de polis toch de kolommen vt en eps invulde, worden deze gegevens niet gebruikt.

Niet volledig gewerkt, niet volledig doorbetaald in aangifte tijdvak (incidentele inkomstenvermindering)

Indien klant minder loon heeft ontvangen in een tijdvak vanwege Geboorteverlof (G), Staking (S), Verlof (V) of Ziekte (Z), registreert de werkgever een code incidentele inkomstenvermindering, die in de Polisadministratie terecht komt. De betreffende tijdvakken worden niet meegenomen voor het bepalen van het maatmaninkomen. Voor geboorteverlof, staking en verlof is de reden daarvan dat de code impliceert dat niet gewerkt is in de maatgevende omvang. [4]

Indien sprake is van minder loon wegens ziekte geldt hetzelfde, omdat niet gewerkt is in de maatgevende arbeid. [5]

Nabetalingen in de aangiftetijdvakken

Nabetalingen (anders dan vakantiebijslag en extra periodiek salaris) in de gekozen relevante aangiftetijdvakken worden meegenomen en hebben dus een verhogend effect op het maatmaninkomen. Het omgekeerde geldt ook. Terugvorderingen of andere negatieve effecten op het SV-loon leiden tot een lager maatmaninkomen.

Vakantiebijslag en periodiek salaris

Bij vakantiebijslag en periodieke salarissen wordt afgeweken van het uitgangspunt dat het SV loon leidend is voor de vaststelling van het maatmaninkomen. Hiervoor wordt het opgebouwde bedrag in aanmerking genomen in plaats van het betaalde bedrag aan vakantiegeld en extra periodiek salaris. [6]

Deze bedragen worden, wanneer ze apart vermeld staan in de Polisadministratie, afgetrokken van het SV-loon. In plaats daarvan worden de gereserveerde bedragen bij het SV-loon opgeteld.

Incidentele, laagfrequente en niet-structurele inkomensbestanddelen

Incidentele, laagfrequente en niet-structurele inkomensbestanddelen (zoals gratificaties, bonussen, provisie, tantièmes, winstuitkeringen en winstdelingen), uitbetaald in de relevante aangiftetijdvakken, worden in principe meegenomen in het maatmaninkomen. Dit geldt zolang het maatmaninkomen representatief blijft voor hetgeen de gezonde soortgelijke persoon zou verdienen.

Geen loonaangifte gedaan, wel recht op loon

Op verzoek van de klant kan worden uitgegaan van loon, waarvan in de referteperiode geen aangifte werd gedaan, maar waarop (achteraf gezien) wel (aantoonbaar) recht bestond. [7]

Het betreft hier met name:

- Betalingen als gevolg van cao-verhogingen, die met terugwerkende kracht plaatsvinden na de referteperiode, maar die wel (gedeeltelijk) betrekking hebben op deze periode;
- Nabetalingen van de werkgever als gevolg van een dispuut met de werknemer over het recht op loon(-elementen);
- Loon dat in de referteperiode wel vorderbaar, maar niet inbaar was.

Vorderbaar niet inbaar

Soms heeft de werknemer wel recht op loon dat echter niet wordt uitbetaald, bijvoorbeeld in de situatie dat de werkgever met de noorderzc vertrokken. Om te voorkomen dat in deze situatie het maatmaninkomen van de werknemer negatief wordt beïnvloed, is bepaald dat onder loon

mede wordt begrepen het loon waarvan de werknemer aantoont dat dit in het refertejaar vorderbaar maar niet tevens inbaar is geworden. Zulk loon wordt dus in het maatmaninkomen opgenomen.

Vorderbaar

Loon is vorderbaar op het moment dat vaststaat dat klant recht heeft op het loon en als vaststaat hoe hoog dat loon precies is. Als iemand een arbeidscontract heeft voor €2000 euro per maand en de werkgever betaalt de werknemer gedurende een paar maanden ten onrechte slechts de helft hiervan uit, dan is het resterende bedrag vorderbaar (mits klant zijn werk gewoon heeft uitgevoerd uiteraard). Ook als tijdens het

refertejaar vast komt te staan dat klant recht had op een loonsverhoging, en bovendien de hoogte van het betreffende bedrag bekend is, of als iemand een lager loon ontvangt dan waar hij op basis van de cao recht op heeft, is sprake van vorderbaar loon. Als pas na de referteperiode vast komt te staan dat er recht bestond op een hoger loon, dan was het loon in de referteperiode nog niet vorderbaar.

Niet inbaar

Het loon wordt inbaar op het moment dat de werkgever bereid en in staat is het loon te betalen. In veel gevallen zal dit op gebruikelijke tijdstippen zijn. Zo betalen veel werkgevers hun werknemers het maandloon op de 23e van dezelfde maand. Het loon wordt derhalve op deze dag inbaar. Er kan pas van niet-inbaar loon worden gesproken vanaf het moment dat het loon betaald zou moeten worden, maar dit niet gebeurt omdat de werkgever hiertoe niet in staat is (bijv. door faillissement) of niet wil betalen. Zo kan ten aanzien van bovengenoemd voorbeeld niet op de 2e van dezelfde maand al gesteld worden dat het loon van die maand niet inbaar is. Pas op de 23e dag van dezelfde maand of later kan sprake zijn van niet-inbaar loon. Als uit de stukken blijkt dat de werkgever failliet is of met de noorderzon vertrokken, dan is dit afdoende bewijs dat het loon niet-inbaar was. In gevallen waar het minder duidelijk is dient klant zelf met schriftelijke bewijzen te komen. Dit kan bijvoorbeeld een brief zijn aan de werkgever waarin de werkgever op niet mis te verstane wijze gesommeerd wordt het vorderbare loon te betalen, stukken waaruit blijkt dat klant een advocaat heeft ingeschakeld etc. Het is dus niet voldoende als een klant tijdens het spreekuur zegt dat hij de werkgever gevraagd heeft het loon te betalen, maar dat de werkgever hier niet aan tegemoet is gekomen. Het is eveneens niet voldoende als klant wel brieven heeft gestuurd aan de werkgever, maar deze daarin niet ondubbelzinnig gemaand heeft te betalen. Ook moet redelijk snel actie ondernomen worden richting de werkgever. Een termijn is hiervoor echter niet te stellen. Ook kan niet per se gesteld worden dat hij binnen de referteperiode passende actie moet hebben ondernomen. Het kan immers ook bijvoorbeeld het loon in het laatste tijdvak van de referteperiode betreffen. Het is dan niet reëel om binnen de referteperiode actie te verlangen. Kan klant niet bewijzen dat het loon niet-inbaar was, dan kan het vorderbare loon niet meegenomen worden voor de maatmaninkomen vaststelling. [8]

Mocht het in de praktijk voorkomen dat klant geen schriftelijke bewijsstukken kan overleggen, terwijl wel aannemelijk is dat in de referteperiode sprake is van vorderbaar maar niet tevens inbaar loon, of een andere situatie waarin er twijfel is of klant voldoende heeft aangetoond dat er sprake is van niet inbaar loon, dan wordt je verzocht de casus voor advies voor te leggen via de kennisbank.

Vakantiebonnen

De aanspraak op vakantiebonnen (c.q. een storting in een tijdspaarfonds) is SV-loon, maar een vakantiebon die verzilverd wordt is geen SV-loon. De perioden waarin de werknemer zijn vakantiebonnen verzilvert (vanwege vakantie), vallen niet buiten het arbeidspatroon dat hij zou hebben gehad als hij niet ziek was geworden. Deze perioden wordt dus gewoon meegenomen, ook al heeft de klant in deze periode feitelijk geen of minder loon ontvangen.

Als de werkgever vakantiebonnen aan zijn werknemer verstrekt of voor hem inlegt in een tijdspaarfonds, is de waarde daarvan SV-loon over de aangifteperiode, waarin de bonnen worden verstrekt of is ingelegd. De uren die de bonnen of de inleg vertegenwoordigen, zijn verloonde uren over datzelfde aangiftetijdvak. De werkgever moet deze uren daarom als ‘verloonde uren’ vermelden op de betreffende aangifte (zie ook ‘Memo verloonde uren CBS, UWV en Belastingdienst’).

De arbeidsdeskundige volgt de instructies om het maatmaninkomen en de omvang van de maatgevende arbeid vast te stellen. Daar waar mogelijk moet hij uitgaan van de gegevens in de Polisadministratie.

Het kan echter zijn dat de werkgever de bij de vakantiebonnen of inleg behorende uren niet in de aangiften heeft verwerkt. De arbeidsdeskundige vergelijkt de verloonde uren in de Polisadministratie met de arbeidsomvang die de werknemer aangeeft. Bij een duidelijk verschil vraagt hij de werkgever naar de reden. Als de werkgever aangeeft dat hij de betreffende uren niet heeft verwerkt in de aangiften, dan vraagt de arbeidsdeskundige om een opgave per aangiftetijdvak van de uren die bij de vakantiebonnen of de inleg horen en telt deze op bij de uren die in de Polisadministratie staan.

Overwerk

Perioden waarin incidenteel of structureel overwerk is verricht, tellen gewoon mee voor de vaststelling van het maatmanloon en de maatmanomvang.

Keuze meerdere modaliteiten arbeidsuren

Bij cao kan werknemers de mogelijkheid worden geboden om te kiezen uit verschillende ‘modaliteiten’ arbeidsuren. Tegen hetzelfde loon kunnen zij kiezen uit een beperkt aantal variaties in de verhouding tussen werkuren en verlofuren. Zo geeft de cao-HBO bijvoorbeeld de mogelijkheid om te kiezen tussen drie ‘modaliteiten’:

- Een arbeidsomvang van 36 uur per week en een totaal van 210 verlofuren per jaar

- Een arbeidsomvang van 36 uur per week en een totaal van 219 verlofuren per jaar,
- Een arbeidsomvang van 38 uur per week en een totaal van 323 verlofuren per jaar,
- Een arbeidsomvang van 40 uur per week en een totaal van 428 verlofuren per jaar.

Omdat het loon, ongeacht de gekozen modaliteit, steeds hetzelfde blijft en een grotere wekelijkse arbeidsomvang wordt gecompenseerd met eenzelfde aantal extra verlofuren (te vergelijken met een tijd-voor-tijdregeling), dient de werkgever bij alle modaliteiten op de aangiften de kleinste arbeidsomvang als verloonde arbeidsuren te noteren (bij het voorbeeld van de cao-HBO: 36 verloonde uren per week).

Als de werknemer in meer uren dan behorend bij de gekozen modaliteit werkt en voor die uren óók extra beloond wordt, moet de werkgever zowel de extra beloning als de meerdere uren opnemen in de aangifte.

Voor het vaststellen van de omvang van de maatgevende arbeid en van de hoogte van het maatmanloon kan worden uitgegaan van de gegevens in de Polisadministratie.

Loon in natura

Loon in natura is loon dat niet in geld wordt uitbetaald en dat niet bestaat uit een aanspraak.
De werkgever moet de geldswaarde van door hem verstrekte of ter beschikking gestelde vergoedingen verwerken in de aangifte over het tijdvak, waarin ze werden verstrekt of ter beschikking gesteld. Als hoofdregel geldt dat de geldswaarde van de voorziening wordt bepaald op de waarde in het economisch verkeer. Een eventuele eigen bijdrage van de werknemer wordt op deze geldswaarde in mindering gebracht.

Er bestaat echter een aantal fiscale regelingen, op grond waarvan de waarde van verschillende voorzieningen in natura niet als SV-loon wordt aangemerkt en daarom niet tot het maatmanloon kan worden gerekend. Dat is het geval als de waarde van een voorziening door de belastingdienst op ‘nihil’ [9]

werd gesteld, als de werkgever de voorziening als ‘eindheffingsloon’ [10]

aanwees of als ze als ‘eindheffingsloon’ [11]

wordt aangemerkt.

Voor enkele andere voorzieningen (maaltijden in de bedrijfskantine, huisvesting op de werkplek en (in bepaalde situaties) kinderopvang) worden normbedragen gehanteerd. Als de belastingdienst daarvoor een normbedrag vaststelde, wordt de waarde van de voorziening op deze normwaarde bepaald. [12]

Tenzij de werkgever ze als ‘eindheffingsloon’ aanmerkte, maakt deze normwaarde, verminderd met een eventuele eigen bijdrage van de werknemer, deel uit van het maatmaninkomen.

Als de werknemer meent, of als UWV aanwijzingen heeft, dat de waarde van verstrekte voorzieningen in natura ten onrechte niet in de Polisadministratie werd opgenomen, moet de werkgever worden gevraagd naar de wijze waarop hij de betreffende voorziening in de fiscale administratie heeft verwerkt. Als blijkt dat de voorziening ten onrechte op ‘nihil’ werd gesteld of ten onrechte als ‘eindheffingsloon’ werd aangemerkt, moet de (genormeerde) geldswaarde van de voorziening alsnog worden toegevoegd aan het loon, vermeld op de aangifte over de periode, waarin ze werd verstrekt.

Actualiseren bij jeugdigen

Omdat jeugdige (onder 21 jaar) in de referteperiode jarig is geweest, moet het loon worden geactualiseerd. Voor het actualiseren wordt in principe de desbetreffende geldende cao geraadpleegd om de werkgever niet extra te belasten.

Hoe te handelen door de AD?
De AD stelt de referteperiode vast en deelt deze in naar leeftijd. Bijvoorbeeld een klant die op EWT 21 jaar is, is in het refertejaar 18 en 19 jaar. De AD bepaalt vervolgens het loon behorende bij de 18 jarige en bij de 19 jarige. De AD let hierbij op het hanteren van de cao tabellen die geldig zijn op de datum dat de klant, in dit voorbeeld 18 en 19 jaar was.

Daarna bepaalt de AD het aantal verloonde uren in het refertejaar in de periode dat de klant 18 jaar oud was en tevens het aantal verloonde uren in het refertejaar dat de klant 19 jaar oud was. Hierbij houdt de AD voor de knip de datum van de eerst volgende maand aan. Bijvoorbeeld de klant is op 15 februari jarig en wordt dan 19 jaar oud. De knip voor het bepalen van het aantal verloonde uren wordt dan gelegd op 1 maart.

Vervolgens telt de AD het inkomen per leeftijd op en actualiseert dit met de factor:
Bruto uurloon dat hoort bij de leeftijd op ingangsdatum uitkering / het bruto uurloon dat hoort bij de leeftijd van verzekerde aan het begin van het aangiftetijdvak

Het maatmanloon is het totaal van deze inkomens delen door het totaal aantal gewerkte uren over de gehele referteperiode.

Voorbeeld

Is het maatmaninkomen per EWT nog niet dat van een volwassene, maar nog gebaseerd op jeugdloonschalen, dan wordt het maatmaninkomen ná EWT per datum verjaring opnieuw geactualiseerd door vermenigvuldiging met de factor:

Bruto uurloon dat hoort bij de leeftijd van verzekerde op datum verjaring/bruto uurloon dat hoort bij de leeftijd op ingangsdatum uitkering

Dit wordt herhaald tot het maatmaninkomen op dat van een volwassene is vastgesteld.
Ook hierbij geldt dat het aldus geactualiseerde maatmaninkomen voortaan niet meer wordt geïndexeerd.

Werken met LKS en loondispensatie

Het maatmaninkomen gaat uit van het loon dat de werkgever in de Polisadministratie heeft gezet en niet van de daadwerkelijke loonwaarde.

In het Schattingsbesluit staat dat het maatmaninkomen wordt vastgesteld door het SV-loon, dat de klant met de maatgevende arbeid in het refertejaar heeft verdiend, te delen door het aantal uren van die maatgevende arbeid in het refertejaar. Het SV-loon is het volledige loon waarover de werkgever premies afdraagt, dus het brutoloon (inclusief vakantiegeld en eventueel dertiende maand en exclusief eventuele pensioenpremie) zonder dat rekening gehouden is met de LKS die de werkgever ontvangt.

Bij loondispensatie werkt het juist omgekeerd; er staat in de Polisadministratie een loonwaarde, die lager is dan het minimumloon. De aanvulling vanuit de Wajong-uitkering wordt meegenomen bij het vaststellen van de maatman.

Werken over de grens

Op grond van de hoofdregel is een werknemer voor de sociale verzekeringen verzekerd in het land waar hij werkt.
Een in Nederland wonende werknemer kan echter gedurende een bepaalde tijd op detacheringsbasis in het buitenland tewerk worden gesteld.
In afwijking van de hoofdregel blijft de gedetacheerde werknemer in Nederland verzekerd voor de sociale verzekeringen. De maximale duur van detachering is afhankelijk van de vraag of het een EG-verordeningsland, een verdragsland of een ander land betreft.
Als een werknemer tijdelijk naar het buitenland of naar Nederland wordt uitgezonden, krijgt hij vaak een vergoeding voor de extra kosten van het verblijf buiten zijn woonland: de extraterritoriale kosten. De werkgever kan de werkelijk gemaakte kosten vergoeden of, onder bepaalde voorwaarden, de zogenaamde ‘30%-regeling’ toepassen. De 30%-regeling geldt ook voor de premies werknemersverzekeringen. De werkgever hoeft over deze gerichte vrijstelling geen loonheffing en premies werknemersverzekeringen te berekenen. Het bedrag van de vrijstelling behoort daarom niet tot het sv-loon en wordt bij de berekening van het maatmanloon buiten beschouwing gelaten.
In het besluit ‘Loonheffingen, extraterritoriale werknemers; 30%-regeling’ van 23 augustus 2013 wordt aangegeven dat de vrijgestelde vergoeding voor extraterritoriale kosten arbeidsrechtelijk moet zijn overeengekomen. Voorgesteld wordt om onder meer in de arbeidsovereenkomst te vermelden dat de regeling gevolgen kan hebben voor uitkeringen zoals het pensioen en sociale verzekeringsuitkeringen.

Laatst Buitenlands Verzekerde

Voor een klant die laatstelijk in het buitenland arbeid verrichtte, gelden dezelfde vaststellingsregels als voor de klant die als laatste in Nederland arbeid heeft verricht. Omdat de inkomsten niet in de Polis administratie van het UWV zijn opgenomen, maakt de arbeidsdeskundige voor het vaststellen van het maatmaninkomen gebruik van loonstroken of een opgave van het buitenlandse uitkeringsinstituut.

Voor het berekenen van de arbeidsongeschiktheid wordt in principe de, door de arbeidsdeskundige, vastgestelde maatmaninkomen gehanteerd. Hierop geldt de uitzondering dat als het, door de arbeidsdeskundige vastgestelde, maatmaninkomen lager is dat het dan geldende Nederlandse wettelijk minimum uurloon op basis van een werkweek van 38 uur, het wettelijk minimum uurloon gehanteerd wordt als maatmanloon voor de CBBS raadpleging in het kader van spiegeling aan de lonen op Nederlandse arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor een geïndexeerd maatmaninkomen bij een herbeoordeling.

Voorbeeld

Loon uit niet verzekeringsplichtige arbeid

Bij deze groep gaat het om mensen die wel als werknemer aangemerkt worden voor de loonbelasting, maar niet verzekerd zijn.

Tot deze groep horen onder meer:

- **DGA’s** (directeuren grootaandeelhouders).
  Zij zijn wel werknemer en de werkgever moet voor hen dan ook loonbelasting afdragen. Zij zijn echter niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (artikel 6, lid 1 onderdeel d ZW). Daarom is er voor deze personen geen SV-loon beschikbaar in SUWI.
- **Pseudo-werknemers**, zoals huishoudelijke hulpen werkzaam op doorgaans minder dan vier dagen per week, zijn in principe geen loonbelasting verschuldigd.

Voor deze werknemers in loondienst, die niet verplicht verzekerd zijn voor de WIA, wordt het maatmanloon gebaseerd op het loon voor de

loonbelasting.

Voor het overige zijn op deze groep werknemers dezelfde bepalingen van toepassing over de vaststelling van de referteperiode, het maatmanloon en de maatmanomvang als voor werknemers die wel verplicht verzekerd zijn.

Opting-In regeling

Mensen die niet werkzaam zijn in een dienstbetrekking kunnen soms wel kiezen om loonbelasting af te laten dragen door hun opdrachtgever. Die mensen maken dan gebruik van een opting-in regeling. Op die manier wordt over hun inkomen uit dat werk direct belasting afgedragen. Het voordeel voor deze mensen is dat ze dan geen grote betaling aan inkomstenbelasting na het kalenderjaar hoeven te doen. Bijvoorbeeld artiesten en sekswerkers maken soms gebruik van opting-in. Als gebruik wordt gemaakt van opting-in geldt dat alleen voor de loonbelasting. Er is geen sprake van SV-loon en verzekeringsplicht.

Fiscaal loon

Als de werkgever loonbelasting afdraagt, moet hij per aangiftetijdvak aangifte doen van het loon voor de loonbelasting. Dit loon kan worden gebruikt voor de vaststelling van het maatmanloon. Ook hiervoor geldt dat eventuele loondervingsuitkeringen en aanvullingen op deze uitkeringen bij de schatting buiten beschouwing moeten blijven.

Loon voor loonbelasting, maar géén inkomen voor vaststelling maatmanloon

Voor deze werknemers wordt uitgaan van het fiscale loon dat uit de Polisadministratie wordt gehaald. Op het loon voor de loonbelasting in de polis moet soms nog wel correctie plaatsvinden, omdat een deel van het inkomen niet meetelt voor het maatmaninkomen. Het gaat dan om het uitzonderen van onderstaande inkomsten:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking.
  De bedoeling hiervan is normale loonelementen uit vroegere dienstbetrekking uit te zonderen die bij het SV-loon al uitgezonderd zijn, zoals de pensioen en VUT-uitkeringen.
- Eventuele SV-uitkeringen.
- Vergoeding (door de inhoudingsplichtige) van de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in art. 46 van de Zorgverzekeringswet.
- Eindheffingsbestanddelen Wet op de Loonbelasting (31 lid 2 b t/m h) als de eindheffing aan de individuele werknemer is toegerekend.
- Een uitkering uit de levensloopregeling zonder dat er sprake is van onbetaald verlof. Deze is niet zichtbaar in SUWI-net, dus wees er zelf attent op. Uitbetaling van het tegoed van de levensloopregeling met verlof is niet uitgezonderd en telt dus wel mee voor de vaststelling van het maatmaninkomen.

Belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden

Personen die onder deze categorie vallen hebben wel inkomen uit arbeid, maar werken niet in dienstbetrekking. Ook hebben ze geen eigen onderneming. Ze noemen zich bijvoorbeeld freelancer of werken in een zelfstandig beroep (advocaat, belastingadviseur, zelfstandig arbeidsdeskundige). Ze zijn geen loonbelasting verschuldigd, maar wel inkomstenbelasting. Voor deze groep geldt het belastbaar resultaat uit de betreffende werkzaamheden als inkomen.

Winst uit onderneming

Voor zelfstandigen met een bedrijf geldt als inkomen de belastbare winst uit onderneming die ook voor de WAZ in aanmerking wordt genomen.

Voor zelfstandigen geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming uit de Wet inkomstenbelasting 2001. Dit wordt vermeerderd met de ondernemersaftrek (art 3.74 Wet IB 2001) en de MKB-winstvrijstelling (artikel 3.79a Wet IB 2001).

De bestanddelen van de winst, bedoeld in artikel 3.78, lid 3, onderdelen a, b en c worden geacht niet tot de winst te behoren. Dit betreft stakingswinst, onteigeningswinst en eindafrekeningswinst. Dit is vergelijkbaar met de winstdefinitie van de WAZ.

Voor de winsttoerekening van meewerkende echtgenoten geldt een afwijkende winsttoerekening.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Indexeren maatmaninkomen

Voordat het maatmaninkomen wordt vastgesteld, wordt het geïndexeerd met/aangepast aan het eerst gepubliceerde cijfer van de index van de cao-lonen per uur inclusief bijzondere beloningen, zoals die uiterlijk ten tijde van het arbeidsdeskundig onderzoek door het Centraal Bureau voor de Statistiek gepubliceerd is. [1]

Er wordt geen rekening gehouden met mogelijke individuele loonsverhogingen of periodieke cao-verhogingen na de representatieve periode.

Het maatmanloon wordt niet geactualiseerd of aangepast aan de (individuele of sectorale) loonontwikkeling tot de eerste WIA-dag.

Indexering onder wettelijk minimumloon

Het is in een beperkt aantal situaties mogelijk dat bij indexering een lager uurloon uitkomt dan het huidige wettelijk minimumloon. Het uurloon wordt dan niet verhoogd naar het huidige wettelijk minimumloon. We blijven in die situatie het nieuwe lagere vastgestelde uurloon hanteren.

De situaties kunnen zijn:

- In het (verre) verleden is de maatmanomvang vastgesteld op 40 uur per week en daar is de berekening van het uurloon ook op gebaseerd. Er is geen reden om hierop terug te komen. Het beleid was toen zo. Nu gaan we uit van 38 uur per week en daar is het wettelijk minimumloon op gebaseerd. Bij de oude gevallen blijven we de 40 uur hanteren, waardoor het uurloon lager is dan het huidige wettelijk minimum.
- Op grond van de wet BOL is in het verleden vergeten de 1.9% mee te nemen. Dit moet gecorrigeerd worden.
- Het indexcijfer is later vastgesteld.
  Zoals in het Schattingsbesluit is aangegeven moeten we bij indexering altijd uitgaan van het eerst gepubliceerde indexcijfer, zoals die ten tijde van het arbeidsdeskundig onderzoek bekend is. Bij een nieuwe herbeoordeling wordt dit gecorrigeerd door het indexcijfer te gebruiken dat is gebruikt t.o.v. het indexcijfer van heden.

Voorbeeld ⊞

Als het maatmanloon van klant het minimumloon is dan moet het laatst vastgestelde maatmanloon (dit kan zijn het in het verleden vastgestelde minimumloon) worden geïndexeerd met de CBS-cijfers. Dit houdt in dat **niet** moet worden uitgegaan van het huidige minimumloon.

Geen indexering bij jeugdlonen

Bij het vaststellen van het maatmaninkomen bij jeugdigen wordt het loon in het refertejaar gecorrigeerd (actualiseren). Hierdoor wordt al rekening gehouden met het verschil in loonwaarde tussen de leeftijden in de referteperiode – dus voor uitval- en het loon per EWT. Dit betekent dat niet nogmaals a.d.h.v. indexcijfers het maatmaninkomen geïndexeerd wordt. Dat leidt tot een loon dat hoger is dan de gezonde soortgelijke per EWT, wat in strijd is met het wettelijk uitgangspunt dat het maatmaninkomen wordt vastgesteld op het inkomen van de gezonde soortgelijke.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Maatman na ingang uitkeringsrecht

Indexeren na ingang recht

Nadat de maatman en het daarbij behorende maatmaninkomen eenmaal zijn vastgesteld, wordt het maatmaninkomen alleen nog maar geïndexeerd. De indexering vindt plaats op basis van het indexcijfer dat bij de vaststelling van het maatmaninkomen of de daarna laatst uitgevoerde schatting is gebruikt. Hoe de indexering verder in zijn werk gaat, staat hier.

> Let op: voor 1 juli 2008 werd uitgegaan van het brutoloon. Tenzij er op en na die datum sprake is/was van een maatmanwissel, gold het SV-loon niet voor al op 1 juli 2008 lopende uitkeringen. Bij herbeoordelingen van al op 1 juli 2008 lopende WIA-uitkeringen moet daarom worden uitgegaan van het destijds vastgestelde maatmanloon.
> Naast de reguliere indexering naar het beoordelingsmoment moet een al vóór 1 januari 2001 vastgesteld maatmanloon worden verhoogd met 1,9% (gemaximeerd op € 791,85) wegens het per 1 januari 2001 vervallen van de overhevelingstoeslag.

Zie de CBS-indexcijfers.

Maatmanwisseling na ingang recht

In sommige gevallen wordt na ingang recht een maatmanwisseling toegepast:

Maatgevende arbeid wordt na bepaalde leeftijd niet meer uitgeoefend

In sommige beroepen gaan werknemers voor de AOW-leeftijd met functioneel leeftijdsontslag. Denk aan de militair. Vanaf de leeftijd van het verplichte functionele leeftijdsontslag wordt dan de maatman niet meer vastgesteld op de militair.

Hetzelfde speelt wanneer de oude maatgevende arbeid niet meer geschikt zou zijn, omdat klant, ook als hij verder gezond gebleven was, vanwege zijn leeftijd niet meer had kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van die functie. Hij zou dan aangewezen zijn geweest op andere, in de regel lager betaalde, arbeid. Voorbeelden zijn van beroepen waar dit speelt zijn: beroepsvoetballer en balletdanser.

Wanneer klant niet meer actief zou kunnen zijn in de maatgevende functie om bovenstaande redenen, stellen we een nieuwe maatman vast, namelijk de algemeen geaccepteerde arbeid waarmee het wettelijk minimumloon verdiend wordt. Als de bekwaamheden van de klant zelf een andere maatman en een daarbij behorend (hoger) maatmaninkomen rechtvaardigen, wordt daarvan uit gegaan. Daarbij spelen het arbeidsverleden, de opleiding en de bekwaamheden in relatie tot de dan op de arbeidsmarkt aanwezige functies een rol.

Nieuwe bekwaamheden door opleiding

Nadat iemand arbeidsongeschikt is geworden kan hij in een functie terecht komen, waarin hij meer verdient dan in het oude beroep van vóór de arbeidsongeschiktheid. In beginsel wijzigt de maatman niet. De maatman wijzigt alleen als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De nieuwe bekwaamheden moeten zijn verworven door het met succes volgen van een opleiding van enige duur en zwaarte. Het op niveau en actueel houden van kennis is niet voldoende, bijvoorbeeld door het volgen van cursussen. Ook het doorgroeien in het bedrijf zonder scholing, bijvoorbeeld via praktijkervaring, is niet voldoende.
- Het loon in de nieuwe functie moet ten minste gelijk zijn aan het loon in de oude functie.
- Is betrokkene (nog) niet werkzaam in de functie waarvoor de bekwaamheden zijn verworven, dan moet met een redelijke mate van

- is betrokkene (nog) niet werkzaam in de functie waarvoor de bekwaamheden zijn verworven, dan moet met een redelijke mate van zekerheid te verwachten zijn dat hij een bepaalde functie had kunnen vervullen.

Fictieve maatmanvaststelling bij garantie-uitkering

Als klant naast een WGA-uitkering weer werkt, bouwt hij daarmee nieuwe rechten op voor de WIA (en WW). Er ontstaat echter geen tweede recht op WIA, maar een garantie-uitkering dat in de plaats komt van een tweede recht op LGU. Voor de beoordeling of klant, op basis van de laatst verrichte arbeid, recht heeft op een tweede LGU, moet de mate van arbeidsongeschiktheid worden vastgesteld. De reeds lopende WGA-uitkering wordt hierin niet meegenomen. De maatman is in beginsel de, naast de WGA-uitkering, verrichte arbeid.

Als klant als gevolg van de uitval voor de nieuwe arbeid ook meer dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt de bestaande uitkering aangepast.

Maatmaninkomengarantie

In geval van later ontstaan of herleven recht gelden de normale regels voor het vaststellen van het maatmaninkomen. Daarbij geldt echter een garantie: het maatmaninkomen per week mag niet lager zijn dan een eerder vastgestelde maatmaninkomen per week.

Voor de garantiebepaling wordt het maatmaninkomen x de maatmanomvang vergeleken met het eerder bepaalde maatmaninkomen x de eerder vastgestelde maatmanomvang. Voor de vergelijking moet het eerder vastgestelde maatmaninkomen wel geïndexeerd worden naar het beoordelingsmoment.

Voorbeeld ⊞

Let op: De maatmaninkomengarantie geldt niet voor de maatman bij de EZWb.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Geschikt voor de maatman

Als de maatman is bepaald, wordt beoordeeld of de klant nog geschikt is voor de maatman. Als dat het geval is, kan zonder verder onderzoek naar de resterende verdiencapaciteit in andere arbeid, worden geconcludeerd dat er geen sprake (meer) is van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA.

De conclusie dat klant geschikt is voor de laatstelijk vóór het intreden van de arbeidsongeschiktheid verrichte arbeid bij de werkgever is voorbehouden aan de verzekeringsarts. De verzekeringsarts kan de arbeidsdeskundige een consult vragen als er vragen of onduidelijkheden zijn (zie Handboek basisinformatie CBBS, Verzekeringsgeneeskundige conclusies 3.1.2. Conclusies, p. 35)

Bij de beoordeling of iemand geschikt is voor de maatgevende arbeid moeten alle facetten van het verrichte werk worden beoordeeld. Er kan niet zomaar worden afgeweken van bijv. een arbeidspatroon. [1]

Voorbeeld: uitzonderingssituatie in geval van niet passende werktijden

Niet (meer) terug bij eigen werkgever

Kan de klant door een verstoorde arbeidsrelatie of het vervallen van zijn functie niet (meer) terugkeren in zijn werk bij zijn werkgever, dan betekent dit niet dat hij niet geschikt kan worden verklaard voor de maatman. Gekeken wordt naar de maatgevende arbeid. Bij deze beoordeling is aanvullend van belang of sprake is van:

- soortgelijke arbeid;
- eenzelfde beloning;
- in voldoende mate op de arbeidsmarkt aanwezig;
- in beginsel aangenomen kunnen worden (verklaring omtrent gedrag).

Soortgelijke arbeid

Bij het onderzoek naar de aanwezigheid van soortgelijke arbeid wordt in beginsel uitgegaan van de maatgevende arbeid. Een eventuele wijziging in inhoud of belasting van de functie, of ontslag in de loop der jaren na het intreden van de arbeidsongeschiktheid doet daar niet aan af.

Eenzelfde beloning

Bij de beoordeling of in soortgelijke functies eenzelfde loon kan worden verdiend wordt uitgegaan van het maatmaninkomen. De werking van de arbeidsmarkt kan invloed hebben op de hoogte van het salaris van (soortgelijke) functies. Hier wordt rekening mee gehouden. [2]

In voldoende mate op de arbeidsmarkt aanwezig

Het valt niet exact aan te geven in welke mate soortgelijke arbeid moet voorkomen om te voldoen aan de voorwaarde dat deze in voldoende mate aanwezig is. Vooralsnog wordt er van uitgegaan dat naarmate de arbeid een meer specifiek karakter heeft, minder hoge eisen aan de mate van vóórkomen worden gesteld. Zo achtte de Centrale Raad van Beroep het voldoende dat in een geval, waarin de maatman

maatgevende arbeid werd gevormd door arbeid als onderdirecteur bij een bank, bij andere banken voldoende functies van vergelijkbaar niveau en vergelijkbare salariëring aanwijsbaar waren. Daarbij was de overweging dat het relatief geringe aantal samenhangt met het niveau en hoog specialistische karakter van de functie.

Uitzondering

Is de maatgevende arbeid niet meer beschikbaar als gevolg van eigen strafbaar handelen, dan hoeft niet onderzocht te worden of soortgelijke arbeid in voldoende mate op de arbeidsmarkt aanwezig is. Dit wordt in strijd geacht met een redelijke wetsuitleg.
(Zie bijv. RSV 1998/70 waar de eigen arbeid niet meer beschikbaar was wegens ontslag na medeplichtigheid aan diefstal).

Arbeid met WSW-indicatie

Werkte klant in arbeid met een WSW-indicatie, dan kan hij alleen geschikt worden verklaard voor de eigen arbeid als hij tot de doelgroep van de WSW behoort.

Bij de beoordeling of klant geschikt is voor maatgevende arbeid, moet rekening worden gehouden met de verschillen naar aard en belasting in WSW-functies. Klant kan niet geschikt worden geacht voor de maatgevende arbeid, enkel omdat hij geschikt is voor een functie in WSW-verband. De arbeid moet wel voldoen aan de daarvoor geldende voorwaarden: het moet gaan om soortgelijke arbeid, die in voldoende mate op de arbeidsmarkt aanwezig is, met eenzelfde belasting en tegen eenzelfde beloning.

Toelichting ⊞

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Wat is resterende verdiencapaciteit?

Het bedrag dat iemand ondanks zijn ziekte of gebreken nog kan verdienen, wordt de resterende verdiencapaciteit genoemd. Dit betekent niet dat iemand ook feitelijk werk moet hebben om van resterende verdiencapaciteit te kunnen spreken. Het gaat er ook om wat iemand nog zou kunnen verdienen **als hij dat werk zou hebben**. De vraag of er in dat werk vacatures zijn, en de vraag of klant voor dat werk zou worden aangenomen zijn in principe niet relevant.

Is de klant niet geschikt voor de maatman, dan wordt de resterende verdiencapaciteit bepaald door hetgeen hij, rekening houdend met de (nog) bestaande krachten en bekwaamheden, met algemeen geaccepteerde arbeid kan verdienen. [1]

De resterende verdiencapaciteit kan op de volgende twee manieren worden vastgesteld:

- Met inkomsten uit arbeid die de klant niet heeft, maar nog wel zou kunnen verrichten (theoretische verdiencapaciteit).
- Met inkomsten uit arbeid die iemand feitelijk verricht (feitelijk verrichte arbeid). Dit is de praktische verdiencapaciteit.

Na het bepalen van de resterende verdiencapaciteit volgt de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Er wordt bij deze berekening alleen uitgegaan van de praktische verdiencapaciteit als het passend werk betreft en dit leidt tot een lagere mate van arbeidsongeschiktheid dan bij de theoretische verdiencapaciteit. Er wordt dan ook altijd beoordeeld welke arbeid iemand in theorie nog zou kunnen verrichten, tenzij op voorhand al duidelijk is dat een feitelijk gerealiseerde verdiencapaciteit ten minste gelijk is aan de theoretische verdiencapaciteit. Dat is bijvoorbeeld zo als iemand met een urenbeperking conform die urenbeperking werkt en daarmee ook het maatmanuurloon realiseert.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Theoretische verdiencapaciteit

De theoretische verdiencapaciteit wordt gebaseerd op algemeen geaccepteerde arbeid waar betrokkene het meeste mee kan verdienen. [1]

Deze arbeid wordt nader omschreven in de vorm van ten minste drie verschillende, in Nederland uitgeoefende, functies. Deze functies vertegenwoordigen ieder ten minste drie arbeidsplaatsen. Om de (theoretische) verdiencapaciteit vast te kunnen stellen, gebruikt UWV het hulpmiddel Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS) om functies te kunnen duiden. Het Schattingsbesluit stelt verder aanvullende eisen voor het duiden van functies.

Functies opgenomen in CBBS

In het functiebestand van het CBBS zijn alleen op de reguliere arbeidsmarkt voorkomende functies in dienstverband opgenomen, die zowel ‘algemeen geaccepteerd’ als ‘gangbaar’ zijn. Een functie is ‘algemeen geaccepteerd’ als zij in de algemeen geldende maatschappelijke opvatting als ‘aanvaardbaar’ wordt beschouwd. Zo kunnen werkzaamheden in strijd met de wet of die inbreuk maken op de publieke orde niet als ‘algemeen geaccepteerd’ worden beschouwd.
Functies worden als ‘gangbaar’ aangemerkt als zij in het gehele land voorkomen. Daar wordt van uitgegaan als de functie in elk van de vijf regio’s, waarin Nederland is ingedeeld, voorkomen.

In het CBBS zijn alleen startfuncties opgenomen. Functies moeten daarnaast uitzicht bieden op een dienstverband voor onbepaalde tijd, waardoor functies op oproepbasis, op basis van een nul-urencontract en uitzendwerk zonder uitzicht op een vast dienstverband niet in het CBBS voorkomen. Functies met een zeer zware belasting of met een (ten opzicht van vergelijkbare functies) extreem hoog loon zijn evenmin in het CBBS-functiebestand opgenomen. Om uiteenlopende redenen worden daarnaast functies in bepaalde sectoren (zoals politieke en religieuze functies, functies in het leger en in de prostitutie) buiten het bestand gehouden.

In CBBS worden alleen functies opgenomen tegen minimaal het wettelijk minimumloon of cao minimumloon. De arbeid zal daardoor niet tegen een lager loon dan het wettelijke minimumloon opgenomen staan in CBBS.

Geldigheid functies

De gegevens met betrekking tot de functies in CBBS die voor een schatting worden gebruikt, mogen op datum effectuering niet ouder zijn dan 24 maanden. Functies waarvan de gegevens ouder zijn dan 24 maanden kunnen niet worden gebruikt. [2]

Voor de praktische uitvoering worden de functies na 18 maanden heronderzocht.

> **Let op:** In verband met de COVID-19 epidemie is de geldigheidstermijn tijdelijk opgerekt naar 36 maanden voor de periode van 18 juni 2022 tot 1 juli 2023. (Stb. 2022, 237).

Duiden van functies

Bij het duiden van functies middels CBBS worden functies geselecteerd, waarvan de belasting van de klant overeenkomt met de belastbaarheid van de klant. Hierbij wordt tevens rekening gehouden met het opleidingsniveau en overige bekwaamheden. De functieduidin een puur theoretische schatting, waarbij uitgegaan wordt van alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe de klant met zijn krachten en bekwaamheden in staat is. Het is daarbij niet van belang of er in de aangegeven functies feitelijk ook vacatures bestaan, of de klant dergelijke

functies ook zal kunnen vinden en is de klant niet verplicht om te solliciteren naar de geduide functies en/of deze daadwerkelijk uit te oefenen. [3]

Ook is het mogelijk dat functies worden geduid waar een specifieke persoon gewetensbezwaren tegen kan hebben of die ingaan tegen een persoonlijke (geloofs)overtuiging. [4]

Het doel van de functieduiding is enerzijds om voorbeelden te geven van functies, die nog kunnen worden uitgeoefend en waarmee nog inkomen zou kunnen worden gerealiseerd; anderzijds wordt aan de hand van deze functies vastgesteld wat theoretisch gezien het resterend verdiencapaciteit van de werknemer is.

Klik hier voor een nadere algemene en technische uitleg over en gebruik van het CBBS.

Aanvullende eisen vanuit het Schattingsbesluit

Het Schattingsbesluit geeft nadere regels voor het duiden van functies. Door de voorselectie in het CBBS, op basis van opleidingsniveau, leeftijd, arbeidspatroon en arbeidsomvang worden sommige functies automatisch al verworpen. De arbeidsdeskundige beoordeelt of de, door het CBBS gepresenteerde, functies uit de voorselectie passend zijn bij de krachten en bekwaamheden van de klant.
Zie voor verdiepende jurisprudentie over de nadere regels: Juridische Kennisbank – Schattingsbesluit.

Krachten en bekwaamheden

Een functie kan alleen worden geduid als het een functie is, waartoe klant ‘met zijn krachten en bekwaamheden’ in staat is. ‘Met zijn krachten’ betekent dat klant moet kunnen voldoen aan de eisen die in het werk worden gesteld aan lichamelijk, psychisch, verstandelijk en sociaal functioneren.

‘Bekwaamheden’ betreffen de eisen die werkgevers stellen aan een persoon om in aanmerking te komen voor een bepaalde arbeidsplaats. Daarbij moet m.n. worden gedacht aan opleidings- en ervaringseisen of bijvoorbeeld taal- en rekenvaardigheden. Of een functie aansluit bij het vroegere werk of interesses van de klant is niet relevant. In ieder geval wordt verondersteld dat klant over algemeen gebruikelijke bekwaamheden beschikt of deze binnen zes maanden kan verwerven. [5]

Algemeen gebruikelijke bekwaamheden: taal- en computervaardigheden

Via ministeriële regeling is invulling gegeven aan het begrip ‘algemeen gebruikelijke bekwaamheden’. Hiertoe worden gerekend mondelinge beheersing van de Nederlandse taal en eenvoudig computergebruik. Het zijn bekwaamheden die algemeen gebruikelijk zijn en binnen zes maanden kunnen worden verworven. Functies waarvoor de betreffende bekwaamheden vereist zijn kunnen dus worden geduid, ook al moet klant deze bekwaamheden nog verwerven.

Dit wordt niet als algemeen gebruikelijk aangemerkt als ze bij de persoon ontbreken en als gevolg van ziekte of gebrek ook niet kunnen worden verworven.

Omvang te duiden functies

De urenomvang van een te duiden functie hoeft niet overeen te komen met de maatmanomvang. Er mogen ook functies geduid worden met een grotere of geringere omvang. [6]

Als een functie met een geringere omvang dan van de maatman wordt geduid, wordt de reductiefactor toegepast volgens de beleidsregels uurloonschatting 2008.

Duurbelastbaarheid kleiner dan maatmanomvang

Bij personen met een medische urenbeperking wordt de duiding van functies beperkt tot de, door de verzekeringsarts, toegestane arbeidsomvang. Zie hiervoor CBBS basishandleiding, p. 49 e.v.

Het komt tevens regelmatig voor dat klant niet voor de volledige maatmanomvang beschikbaar is voor arbeid door het volgen van een behandeling. Dit heeft gevolgen voor het duiden van functies. De omvang, frequentie en duur van de therapie moeten bekend zijn. Ook is het van belang om te weten of de behandeling op andere tijdstippen gevolgd kan worden. De geduide functies moeten, wat betreft de omvang en dagdelen waarop gewerkt moet worden, te combineren zijn met het volgen van behandeling. Het enkele feit dat therapie wordt gevolgd, kan niet tot consequentie hebben dat geen functies geduid kunnen worden

Voorzieningen en hulpmiddelen

Van werkgevers wordt verlangd dat zij meewerken aan de re-integratie van arbeidsongeschikten. Daarbij kan in redelijkheid van hen worden gevergd dat bepaalde voorzieningen worden getroffen om de plaatsing te realiseren. [7]

Functionele leeftijdsgrens

Een functie mag niet worden geduid als daarvoor een functionele leeftijdsgrens geldt en klant niet aan de vereiste leeftijd voldoet. Het gaat daarbij om leeftijdsgrenzen die in wettelijke regelingen of cao's zijn vastgelegd. [8]

In redelijkheid aan te stellen gelet op persoonlijke kenmerken

Een functie waarvan niet van een werkgever kan worden verlangd dat hij iemand met een bepaalde persoonlijke kenmerk aanstelt, is niet passend. [9]

Het moet gaan om een nauwe relatie tussen de persoonlijke kenmerk enerzijds en de specifieke eisen van een functie anderzijds. Voorbeeld is een persoon met een lengte van 130 centimeter in een productie omgeving waarbij deze lengte tot functioneringsproblemen leidt.

Functies met afwijkende arbeidstijden

Functies waarin structureel 's nachts (tussen 0.00 en 6.00) gewerkt wordt, kunnen alleen geduid worden als ook in de maatgevende arbeid structureel 's nachts werd gewerkt. [10]

Dit staat uitputtend beschreven in de Basisinformatie CBBS.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

*Arbeidsongeschiktheid / **Bepalen mate van...***

Inleiding

In dit onderdeel van de instructie Arbeidsongeschiktheid behandelen we hoe je de mate van arbeidsongeschiktheid bepaalt, nadat de maatman en de resterende verdiencapaciteit zijn vastgesteld.

- Onder de kop Algemeen vind je onder meer de manier waarop je de mate van arbeidsongeschiktheid vaststelt (in sommige gevallen is de mate van ao-heid al bekend); ook vind je hier de formule waarmee je het arbeidsongeschiktheidspercentage berekent.
- Onder Correcties resterende verdiencapaciteit kan je onder meer vinden wat te doen in het geval de urenomvang RVC hoger of lager is dan de maatgevende omvang en in geval van medische urenbeperking.
- Verder vind je in dit onderdeel antwoord op de vraag Theoretisch of praktische schatting? en
- behandelen we het onderwerp Toerekening RVC bij samenloop van verzekeringen.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

*Arbeidsongeschiktheid / **Bepalen mate van…***

Algemeen

Mate ao-heid al bekend

In sommige gevallen heeft de eerdere beoordeling al geleid tot een conclusie over de mate van arbeidsongeschiktheid; dat is het geval in de volgende situaties:

- Betrokkene is niet met arbeid belastbaar; hij is dus volledig arbeidsongeschikt;
- Voor betrokkene konden niet voldoende functies worden geduid; ook dan is sprake van volledige arbeidsongeschiktheid.
- Betrokkene is geschikt voor de eigen c.q. de maatgevende arbeid; hier is geen sprake van arbeidsongeschiktheid.

Mate ao-heid berekenen

In de overige gevallen moet de mate van arbeidsongeschiktheid worden berekend en dat gaat als volgt.

Hiervóór heb je het volgende vastgesteld:

- De maatgevende arbeid met de bijbehorende urenomvang;
- Het maatmanloon of –inkomen per uur (MM-uurloon);
- De resterende verdiencapaciteit o.b.v. functieduiding (als mogelijk), uitgedrukt per uur (RVC-uurloon);
- Eventueel de resterende verdiencapaciteit o.b.v. feitelijke arbeidsinkomsten, uitgedrukt per uur (RVC-uurloon).

Met deze gegevens kun je vervolgens het arbeidsongeschiktheidspercentage berekenen.

In sommige situaties moet de mate van arbeidsongeschiktheid op meerdere manieren worden bepaald. Dat is het geval als:

- betrokkene werkt. Dan moet de mate van arbeidsongeschiktheid op basis van de arbeidsinkomsten worden berekend en ook op basis van een theoretische beoordeling.
- er sprake is van meer dan één verzekering, bijvoorbeeld WIA en Waz of Wajong. Dan moet voor iedere verzekering de mate van arbeidsongeschiktheid worden bepaald. Zonodig zowel op basis van een theoretische beoordeling als op basis van feitelijke arbeidsinkomsten.

ao-percentage resultaat formule

Het arbeidsongeschiktheidspercentage is het resultaat van de volgende formule:

$$\frac{\text{MM-uurloon -/- RVC-uurloon}}{\text{MM-uurloon}} \text{ X 100 = ...\%}$$

(uitkomst uitdrukken als percentage)

Welke actie?

Nadat de arbeidsongeschiktheidsklasse bekend is, ga je na bij de verdere voorwaarden mbt de arbeidsongeschiktheid en overige zaken (zie nieuw recht), of daaraan wordt voldaan. Bij een lopende uitkering moet je nagaan, of dat leidt tot een wijziging of intrekking. Zie hiervoor onderdeel **PM**.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Correcties resterende verdiencapaciteit

Inleiding

Vaak is de urenomvang van de RVC (theoretisch of praktisch) niet exact hetzelfde als de urenomvang van het maatgevende werk. Verder is het loon van CBBS-functies altijd het loon van een 21-jarige. Daarom moet het in CBBS gevonden mediane loon voor degene die nog geen 21 jaar is, worden gecorrigeerd.
Als betrokkene op medische gronden in urenomvang beperkt is ten opzichte van het aantal uren van de maatgevende omvang, kan er ook een correctie van de resterende verdiencapaciteit nodig zijn.

De RVC-correcties behandelen we onder:

- reductiefactor
- urenomvang RVC lager dan maatgevende omvang
- urenomvang RVC hoger dan maatgevende omvang
- medische urenbeperking
- correctie jeugdigen

Reductiefactor

Vaak is de urenomvang van de RVC (theoretisch of praktisch) niet exact hetzelfde als de urenomvang van het maatgevende werk.

- Bij **functieduiding** wordt de omvang van de RVC bepaald door het aantal uren dat hoort bij de SBC-code met de kleinste omvang.
- Bij een **praktische schatting** wordt de omvang van de RVC bepaald door de urenomvang van het werk dat betrokkene gaat doen.

Urenomvang RVC lager dan maatgevende omvang

Als de urenomvang van de RVC lager is dan de urenomvang van het maatgevende, pas je een reductiefactor toe op het RVC-uurloon. De factor bestaat uit een breuk, waarvan de teller wordt bepaald door de urenomvang van de resterende verdiencapaciteit. De noemer wordt bepaald door de urenomvang van de maatman.
Dat werkt als volgt:

Urenomvang blijkt uit gerealiseerde arbeid

Corrigeer het met feitelijke arbeid verdiende uurloon met de factor: uren feitelijke RVC (35) gedeeld door uren maatmanloon (40). Dus 35/40 maal het uurloon ad € 11 geeft € 9,63. Daarmee bereken je de mate van arbeidsongeschiktheid volgens deze formule.

Urenomvang blijkt uit CBBS

Als ook maar 1 van de voor het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid gebruikte SBC-codes of functies binnen een SBC-code een

omvang heeft die kleiner is dan de omvang van de maatgevende arbeid, dan kan het mediane uurloon niet zondermeer worden gebruikt bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid.
Dit doet zich voor bij 1 van de volgende situaties:

a. de omvang is kleiner omdat er een medische tijdsbeperking is: in deze situatie geldt bovendien dat het mediane uurloon niet hoger mag zijn dan het maatmanuurloon (artikel 3 van de Beleidsregels uurloonschatting 2004).
b. de omvang is kleiner omdat het CBBS niet voldoende functies met dezelfde of een grotere omvang.

Het verschil tussen beide situaties is dat in het eerste geval betrokkene niet meer kan werken dan in een bepaalde omvang en in het tweede geval is geen verdiencapaciteit aangetoond in functies met een minimaal gelijke omvang dan die van de maatmanfunctie. In de praktijk worden deze situaties hetzelfde beoordeeld. Het feit dat er alleen functies met minder uren zijn te selecteren moet gelet op de huidige vulling van CBBS worden gezien als een gevolg van beperkingen voor arbeid. Het mediane uurloon moet worden gecorrigeerd om het verschil in omvang tussen de maatgevende arbeid en de omvang van de geduide functies tot uiting te laten komen in de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid. Het mediane uurloon wordt daarom gemaximeerd op het maatmanuurloon, tenzij betrokkene nog 38 uur kan werken. Daarna wordt het vermenigvuldigd met de factor a/b. Hierbij is a de urenomvang van de functie en b de urenomvang van de maatman. De factor a wordt als volgt vastgesteld: De urenomvang wordt per SBC-code vastgesteld op de grootste urenomvang van de binnen de SBC-code geselecteerde functies. Vervolgens wordt van die 3 de kleinste urenomvang aangehouden. Dat is de factor a.

Voorbeeld ⊞

Urenomvang RVC hoger dan maatgevende omvang

Als de urenomvang van de RVC hoger is dan de urenomvang van de maatman, pas je **géén reductiefactor** toe. Dit betekent dat meerverdiensten bij een praktische schatting door urenuitbreiding ten opzichte van de maatman niet doorwerken in de schatting.

Voorbeeld ⊞

Medische urenbeperking

Als betrokkene op medische gronden in urenomvang beperkt is ten opzichte van het aantal uren van de maatgevende omvang, heeft dit op de eerste plaats gevolgen voor de omvang van de resterende verdiencapaciteit. Daarnaast moet je (**alleen bij de CBBS-uitkomsten**) het RVC-uurloon maximeren op het maatmanuurloon. Daarna pas je ook nog een (eventuele) reductiefactor toe.

Voorbeeld ⊞

Correctie jeugdigen

Het loon van CBBS-functies is altijd het loon van een 21-jarige. Daarom moet het in CBBS gevonden mediane loon voor degene die nog geen 21 jaar is worden gecorrigeerd. Om een goede vergelijking met het maatmanloon mogelijk te maken, wordt het gevonden loon met de volgende percentages vermenigvuldigd:

Leeftijd in jaar	% was	% is per 1 juli 2019	% is per 1 juli 2019 BBL
15	30%	30%	30%
16	34,5%	34,5%	34,5%
17	39,5%	39,5%	39,5%
18	45,5%	50%	45,5%
19	52,5%	60%	52,5%
20	61,5%	80%	61,5%

Het bereiken van een hogere leeftijd is geen reden voor een nieuwe beoordeling.
Een feitelijk gerealiseerd inkomen wordt niet verminderd.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Theoretische of praktische schatting?

Beoordeling algemeen

Volgens het schattingsbesluit moet je iemand in elk geval schatten op zijn theoretische mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Als betrokkene daarnaast inkomsten uit arbeid heeft doe je ook een praktische (loonkundige) beoordeling. Als de inkomsten per uur uit feitelijke arbeid lager zijn dan het uurloon dat laatstelijk na toepassing van de reductiefactor is vastgesteld voor de theoretische schatting, is in dat stadium al duidelijk, dat de feitelijke arbeidsinkomsten niet zullen leiden tot een lagere arbeidsongeschiktheid.
Als de inkomsten uit gangbare feitelijke arbeid wel leiden tot een lagere arbeidsongeschiktheid, dan ga je uit van die laagste arbeidsongeschiktheid.

Beoordeling per einde wachttijd

Wat in het algemeen geldt, geldt ook voor de beoordeling per einde wachttijd.
Als uit de beoordeling blijkt dat volgens de theoretische schatting betrokkene 80-100% arbeidsongeschikt is en op basis van gangbare feitelijke arbeid < 80-100% arbeidsongeschikt is, moet voor de mate van arbeidsongeschiktheid uitgegaan worden van de schatting op basis van gangbare feitelijke arbeid. Voor de WIA betekent dit dat als de theoretische schatting per einde wachttijd volledig en duurzaam arbeidsongeschikt (dus recht op een IVA-uitkering) oplevert en de praktische schatting <80-100% arbeidsongeschikt (dus recht op WGA-uitkering), betrokkene per einde wachttijd recht op WGA-uitkering heeft.

Beoordeling >65% verdiensten bij EWT WIA

Wanneer bij de RIV toets blijkt dat er sprake is van >65% loonwaarde in structurele, algemeen geaccepteerde arbeid én deze geschikt is voor krachten en bekwaamheden van werknemer waarmee kan worden bepaald dat er sprake zal zijn van een uitkomst van <35% arbeidsongeschiktheid kan theoretische functieduiding achterwege blijven. In deze casus heeft het opstellen van een FML ten behoeve van de functieduiding dus geen toegevoegde waarde.
UWV blijft wel verantwoordelijk voor een deugdelijke medische en arbeidsdeskundige beoordeling. Ook bij een praktische schatting moet afdoende gemotiveerd worden; en kan er niet worden volstaan met een ‘sommetje’ (vergelijking maatmaninkomen, feitelijke arbeid met verdiend inkomen). Zie Verkorte beoordeling WIA >65% verdiensten bij EWT.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toerekening RVC bij samenloop van verzekeringen

Als betrokkene verzekerd is voor meerdere wetten moet je beoordelen hoe je voor de afzonderlijke wetten de resterende verdiencapaciteit in de schatting betrekt. Hiervoor gelden de regels van het Besluit Samenloop WAO en WAZ. Dit besluit moet nog aangepast worden i.v.m. de Wet WIA. Hierop vooruitlopend passen wij het voor WIA analoog toe. We maken onderscheid tussen **gelijktijdige** samenloop en **volgtijdelijke** samenloop.

Het gaat dan om de volgende situaties:

Samenloop WIA met zelfstandige arbeid

Bij samenloop van werk in loondienst met werk als zelfstandige, is het bij uitval voor één of beide werkzaamheden van belang of betrokkene verzekerd is voor deze werkzaamheden. Dit heeft namelijk gevolgen voor het vaststellen van de maatman en het toerekenen van de restverdiencapaciteit.

Onderstaande gaat ook in op samenloop van arbeid waarvoor iemand verplicht verzekerd is en arbeid waarvoor een vrijwillige WIA-verzekering is afgesloten.

Gelijktijdige samenloop

Betrokkene is ten tijde van de uitval werkzaam in loondienst én als zelfstandige.

Vaststellen Maatman

De maatman wordt gebaseerd op werkzaamheden waarvoor betrokkene verzekerd is. Dit geldt ook bij gelijktijdige samenloop. Per wet wordt een aparte maatman vastgesteld.

Is betrokkene niet (vrijwillig) verzekerd voor de zelfstandige arbeid, dan wordt deze arbeid buiten beschouwing gelaten. Dit betekent:

Bij samenloop met vrijwillige WIA-verzekering

De werkzaamheden waarvoor betrokkene vrijwillig WIA-verzekerd is, vormen samen met de werkzaamheden in loondienst, en de daarbij behorende omvang en inkomen, de maatman WIA.

Voor de maatmanomvang geldt als hoofdregel: urenomvang op basis van maatgevende arbeid. Als de maatmanarbeid gebaseerd is op zowel de arbeid in loondienst als de vrijwillig verzekerde zelfstandige arbeid, wordt de maatmanomvang gebaseerd op het totaal aantal uren van beide werkzaamheden.

Bij samenloop van loondienst met vrijwillig verzekerde zelfstandige arbeid geldt een samengesteld maatmaninkomen.

Voorbeeld

Bij samenloop met niet verzekerde werkzaamheden

De niet verzekerde, zelfstandige werkzaamheden worden niet meegenomen in het vaststellen van de maatman. Dit geldt ook voor werkzaamheden waarvoor verzekerde uitsluitend particulier verzekerd is.
Het vaststellen van de omvang van de niet verzekerde, zelfstandige werkzaamheden op het einde van de wachttijd blijft wel altijd van belang, i.v.m. eventuele latere uitbreiding. Zie Feitelijk gerealiseerde verdiencapaciteit.

Bij samenloop met WAZ-verzekering

De maatman WIA wordt alleen gebaseerd op de WIA-verzekerde arbeid, de daarbij behorende omvang en het daarbij behorende inkomen.
De maatman WAZ wordt alleen gebaseerd op de WAZ-verzekerde arbeid, de daarbij behorende omvang en het daarbij behorende inkomen.

> **Let op:** Vanaf 1 augustus 2004 is instroom in de WAZ, en daarmee het vaststellen van de maatman WAZ, niet meer aan de orde.

Vaststellen restverdiencapaciteit

Bij een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling wordt eerst beoordeeld of betrokkene geschikt is voor de laatstelijk voor uitval uitgeoefende arbeid. Zie voor de algemene voorwaarden de instructie Geschiktheid voor eigen arbeid. Als betrokkene daarvoor niet geschikt is, wordt de resterende verdiencapaciteit bepaald door middel van een praktische en/of theoretische schatting.
De bijzondere aspecten bij samenloopsituaties worden hierna beschreven.

Geschikt voor eigen arbeid (laatstelijk uitgeoefende arbeid)

Bij gelijktijdige samenloop van een WIA-recht met een WAZ-recht is de situatie vergelijkbaar met de ZW-beoordeling bij uitval uit slechts één van de dienstbetrekkingen die de klant verricht. De voorkomende belasting in de andere arbeid blijft buiten aanmerking als betrokkene de andere werkzaamheden ten tijde van de geschikt verklaring feitelijk niet verricht en ook met redelijke mate van zekerheid vaststaat dat hervatting daarvan op korte termijn niet valt te verwachten. Het logisch gevolg is dat bij de beoordeling van de geschiktheid voor de laatstelijk voor uitval uitgeoefende arbeid de belasting in de andere arbeid in aanmerking moet worden genomen als betrokkene het werk wel feitelijk verricht of met een redelijke mate van zekerheid vaststaat dat daarin op korte termijn wordt hervat.

Uitzondering: bij samenloop met niet WIA-verzekerde arbeid, blijft die niet verzekerde arbeid geheel buiten beschouwing.

Theoretische verdiencapaciteit (theoretische schatting)

Als betrokkene is uitgevallen voor zowel WIA- als WAZ-verzekerde arbeid, wordt de theoretische verdiencapaciteit evenredig aan het aantal verzekerde uren toegerekend aan zowel het WAZ als het WIA-verzekerd arbeidsvermogen.

Als betrokkene is uitgevallen voor beide werkzaamheden, maar niet (meer) WAZ-verzekerd is, dan wordt alleen het WIA recht beoordeeld. Alleen voor dat gedeelte worden functies geduid en de restverdiencapaciteit wordt volledig aan dat gedeelte toegerekend. Bij functieduiding wordt geen rekening gehouden met de eventuele ongeschiktheid voor de als zelfstandige verrichte arbeid.

Als betrokkene uitvalt voor één van de werkzaamheden en WAZ-verzekerd is, wordt uitsluitend het recht beoordeeld waar betrokkene ongeschikt voor is. Voor het andere deel is geen sprake van ongeschiktheid, dus wordt de resterende verdiencapaciteit volledig toegerekend aan het gedeelte waar betrokkene ongeschikt voor is. Bij functieduiding wordt geen rekening gehouden met de belasting in het andere werk.

Als betrokkene uitvalt voor de WIA-verzekerde werkzaamheden en niet WAZ-verzekerd is, wordt uitsluitend het WIA-recht beoordeeld. Bij functieduiding wordt geen rekening gehouden met de belasting in de feitelijk als zelfstandige verrichte arbeid.

> **Let op:** als betrokkene zowel verplicht als vrijwillig WIA-verzekerd is, en maar één WIA-uitkering heeft, gaan we uit van één maatmaninkomen en geldt het bovenstaande dus niet. Hier geldt de normale gang van functieduiding.

> **Let op:** Als sprake is van een urenbeperking, worden functies geduid voor de volledige omvang van het aantal uren dat betrokkene belastbaar is, ongeacht het aantal uren dat betrokkene feitelijk werkt.

Restverdiencapaciteit evenredig toerekenen
Zowel de mediane loonwaarde als de reductiefactor bepalen de resterende verdiencapaciteit. Om de restverdiencapaciteit evenredig te kunnen toerekenen bij samenloop, moet in CBBS een samengesteld maatmaninkomen ingevoerd worden. Bij rechten op grond van verschillende wetten geldt dit alléén voor de invoer in CBBS. Voor het berekenen van het ao-percentage blijft de maatman (-uurloon, -omvang) gebaseerd op de per wet verzekerde arbeid en omvang.

Voorbeeld berekening maatmanuurloon en omvang uitsluitend t.b.v. invoer CBBS ⊞

Feitelijk gerealiseerde verdiencapaciteit (praktische schatting)

Na uitval is het mogelijk dat betrokkene gedeeltelijk doorwerkt of na enige tijd weer hervat, in loondienst of als zelfstandige. Hierbij is het niet van belang of betrokkene bij de uitval voor beide werkzaamheden ongeschikt was of slechts voor één van de werkzaamheden uitviel.

Als betrokkene gedeeltelijk doorwerkt of hervat in zelfstandige arbeid, worden deze inkomsten alleen toegerekend aan het WIA recht voor zover sprake is van uitbreiding van de niet WIA-verzekerde werkzaamheden als zelfstandige. Deze inkomsten worden evenredig aan het aantal uren van uitbreiding berekend. Ook als er geen WAZ-verzekering is, moet onderzoek worden gedaan naar de omvang van het werk als zelfstandige om te kunnen beoordelen of er op enig moment sprake is van een relevante uitbreiding.

Voorbeeld 1

Voorbeeld 2

Als betrokkene gedeeltelijk doorwerkt of hervat in loondienst, worden deze inkomsten alleen toegerekend aan het WAZ-recht voor zover sprake is van uitbreiding van de werkzaamheden in loondienst.

Het is aan de arbeidsdeskundige om eenmalig de urenomvang van het zelfstandige werk voorafgaande aan de arbeidsongeschiktheid vast te stellen. Om (mogelijke) uitbreiding vast te stellen moet op het moment van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling worden onderzocht hoeveel uur gemiddeld per week voor uitval werd besteed aan het zelfstandige werk en wat de verwachtingen zijn ten aanzien van de uren. Ook niet-declarabele uren (zoals administratie, acquisitie, zelfstudie, reistijd) worden gerekend tot de zelfstandige uren, waarbij het niet van belang is of de werkzaamheden in de avonduren of weekenden zijn verricht.

> **Let op:** Als betrokkene zowel verplicht als vrijwillig verzekerd is, en maar één WIA-uitkering heeft, gaan we uit van één maatmaninkomen en geldt het bovenstaande dus niet.

Voorbeeld

Volgtijdelijke samenloop WIA en WAZ

Deze samenloop kan op de volgende wijze ontstaan:

Er ontstaat eerst een WAZ-recht, vervolgens reïntegreert belanghebbende in loondienstarbeid, behoudt het WAZ-recht en wordt dan ook daaruit arbeidsongeschikt.

Er is dan sprake van twee beoordelingen:

1. recht op WIA-uitkering vanuit de laatste verzekering en
2. recht op herziening WAZ vanuit het lopende recht.

De resterende verdiencapaciteit wordt dan niet per definitie toegerekend aan één recht, maar kan zo nodig voor beide rechten meegenomen worden. Dit is logisch, omdat het tweede recht in de plaats komt van (een deel van) het eerste recht.
Voorbeelden

Uitbreiding uren
Als betrokkene, na het ontstaan van de arbeidsongeschiktheid, het aantal uren in de ene verzekering uitbreidt ten opzichte van de maatman, telt de urenuitbreiding voor het berekenen van de mate van arbeidsongeschiktheid voor de andere wet.
Voorbeeld

Gelijktijdige samenloop WIA en Wajong

Betrokkene wordt arbeidsongeschikt en is op dat moment WIA-verzekerd, én behoort tot de doelgroep voor de Wajong. Hier zien we dat de maatmannen voor beide wetten elkaar gedeeltelijk overlappen. Dat betekent dan dat je bij functieduiding moet zoeken naar functies met de grootste urenomvang (de Wajong-maatman) en dat die functies zowel voor de Wajong- als de WIA-schatting gebruikt kunnen worden.
Voorbeeld

Volgtijdelijke samenloop WIA en Wajong

Hier ontstaat eerst een Wajong-recht, waarbij betrokkene op een later moment een WIA-uitkering claimt.
Voorbeeld

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Herbeoordeling bij einde WGA LGU

Inleiding

Bij het einde van de WGA LGU moet worden vastgesteld of betrokkene nog arbeidsongeschikt is. Is betrokkene nog arbeidsongeschikt dan moet op basis van de mate van arbeidsongeschiktheid en de resterende verdiencapaciteit de inkomenseis worden bepaald. Zowel het besluit dat betrokkene niet meer arbeidsongeschikt is als het besluit over de inkomenseis, is gebaseerd op een actueel sociaal-medisch oordeel.

Bij einde WGA LGU is echter, uit efficiency-overwegingen, besloten uit te gaan van het meest recente sociaal-medisch oordeel. Er is dus eigenlijk wel een actueel sociaal-medisch oordeel (zie definitie onder *Actueel sociaal-medisch oordeel*) vereist, maar de beschikking mag op basis van het meest recente sociaal-medische oordeel.

Als er bezwaar wordt gemaakt tegen de beschikking, dan is het nodig alsnog een actueel sociaal-medisch oordeel te verkrijgen.

> **Let op** : Op enig moment tijdens LGU kan de resterende verdiencapaciteit toenemen. Als vaststaat dat de arbeidsongeschiktheid is afgenomen en de resterende verdiencapaciteit is toegenomen, zal ook aan deze WGA gerechtigde een inkomenseis gesteld gaan worden. De inkomenseis gaat voor de WGA gerechtigde die eerst 80-100% niet duurzaam was, pas gelden als de toegenomen resterende verdiencapaciteit 24 kalendermaanden heeft geduurd.

Actueel sociaal-medisch oordeel

Op het moment dat een beschikking effect krijgt, mag het medische en eventueel arbeidsdeskundige oordeel dat aan deze beschikking ten grondslag ligt, niet ouder zijn dan negen maanden: zouden de medische gegevens ouder dan negen maanden zijn, dan zijn de medische gegevens verouderd en moet er een herbeoordeling plaatsvinden om een rechtsgeldige beschikking te kunnen nemen.
Als de beschikking aan de WGA gerechtigde verzonden wordt, volgt er altijd een overgangstermijn van twee kalendermaanden: pas daarna heeft de beschikking consequenties voor de uitkering. Rekening houdend met deze overgangstermijn en met enige speling voor administratieve verwerking betekent dit voor de uitvoering: op het moment dat een beschikking aan de WIA gerechtigde wordt verzonden, mag het daaraan ten grondslag liggende sociaal-medisch oordeel nooit ouder zijn dan zes maanden.

Voor de omzetting van WGA LGU naar LAU/VVU of beëindiging WGA bij einde WGA LGU is dus uit efficiency-overwegingen besloten uit te gaan van het meest recente sociaal-medisch oordeel.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Wijziging mate van arbeidsongeschiktheid tijdens LGU

Wijzigingen in de mate van arbeidsongeschiktheid hebben tijdens de LGU fase geen directe invloed op de hoogte van de uitkeringen: pas bij het einde van de LGU is een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid relevant voor de hoogte van de uitkering die op de LGU volgt. (Er is één uitzondering: als betrokkene volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt en recht op IVA krijgt.)

Wijzigingen in de mate van arbeidsongeschiktheid tijdens de LGU fase zijn wel direct relevant voor de re-integratie-inspanningen van de WGA gerechtigde, voor de re-integratievisie en de re-integratieverplichtingen. De sociaal medische beoordelingen tijdens de LGU fase hebben daarmee een ander gevolg dan dat van de traditionele herbeoordeling/claimbeoordeling en zijn in dat opzicht tijdens de LGU fase een breuk met wat onder het WAO regime gebruikelijk is.

Toename arbeidsongeschiktheid tijdens LGU

Bij een melding van ziekte of toegenomen beperkingen door de LGU gerechtigde moet getoetst worden of de gemelde ziekte dan wel de toegenomen beperkingen van invloed zou kunnen zijn op de (overeengekomen) re-integratie-inspanningen:

- Als de toename van de beperkingen een tijdelijk karakter (ongeveer twee maanden) heeft, dan zal de re-integratievisie niet hoeven te worden aangepast.
  Een tijdelijke toename van de beperkingen betekent niet automatisch dat de verplichtingen uit de re-integratievisie en de overeengekomen re-integratieactiviteiten niet hoeven te worden nagekomen. Als betrokkene zijn verplichtingen niet nakomt vanwege zijn tijdelijk toegenomen beperkingen, moet worden beoordeeld of het niet nakomen van die verplichtingen verwijtbaar is en of een maatregel moet worden opgelegd: bij de beoordeling van de eventuele verwijtbaarheid wordt uiteraard wel rekening gehouden met die tijdelijke toegenomen beperkingen.

- Als de toename van de beperkingen een meer dan tijdelijk en een meer structureel karakter heeft, dan moet beoordeeld worden in hoeverre de toegenomen beperkingen van invloed zijn op de overeengekomen re-integratieverplichtingen. In deze situatie moet betrokkene worden gezien door de VA.
  Als bij deze beoordeling een toename van beperkingen wordt vastgesteld, heeft dit slechts een voorlopig karakter. Er volgt immers altijd een beschikking over (soort) recht en hoogte tegen het einde van de LGU. Voor de hoogte van de uitkering heeft het geen rechtsgevolg. Tijdens de LGU -ase is een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid en de resterende verdiencapaciteit geen zelfstandig besluit waartegen bezwaar mogelijk is.

Bezwaarmogelijkheden bij wijziging tijdens LGU-fase alleen indirect
Als een wijziging in de beperkingen leidt tot een aanpassing van de re-integratievisie en de re-integratieverplichtingen, dan is tegen die aanpassing ook bezwaar en beroep mogelijk. Het niet aanpassen van de re-integratievisie of het weigeren de re-integratievisie aan te passen, zijn ook beschikkingen waartegen bezwaar en beroep mogelijk is. Tijdens de LGU fase kan dus alleen indirect bezwaar worden gemaakt tegen een aanpassing van de mate van arbeidsongeschiktheid en de resterende verdiencapaciteit.

Er is **één uitzondering**: als betrokkene volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zou worden en daarom recht op IVA heeft. Het besluit waarin een IVA wordt toegekend of wordt geweigerd, is een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.

Beoordeling toename beperkingen primair aan Werkcoach/AD

Inschatting of er sprake is van tijdelijke dan wel meer structurele toename van de beperkingen is primair aan de werkcoach/AD. De werkcoach/AD is degene die de re-integratievisie heeft opgesteld en de klant gedurende het gehele traject geacht wordt te begeleiden. De VA wordt ingeschakeld:

- bij een vermoeden van structurele toename van de beperkingen.
- bij twijfel of er sprake is van tijdelijke dan wel meer structurele toename van de beperkingen.
- als de toegenomen beperkingen twee maanden heeft geduurd.
- als de WGA gerechtigde daarom verzoekt.

Een aanpassing van de re-integratieafspraken of het niet aanpassen daarvan, wordt vastgelegd in het document Bijstelling re-integratievisie.

Verbetering arbeidsgeschiktheid tijdens LGU

Bij een melding door de LGU gerechtigde dat de arbeidsgeschiktheid is verbeterd en de beperkingen zijn verminderd moet getoetst worden of de gemelde verbetering van de beperkingen van invloed zou kunnen zijn op de (overeengekomen) re-integratie-inspanningen. Als de verbetering van de arbeidsgeschiktheid een meer dan tijdelijk en een meer structureel karakter heeft of lijkt te hebben, dan moet betrokkene worden gezien door de VA.

Inschatting of er sprake is van een meer structurele verbetering van de arbeidsgeschiktheid is primair aan de werkcoach/AD. De werkcoach/AD is degene die de re-integratievisie heeft opgesteld en de klant gedurende het gehele traject geacht wordt te begeleiden. De VA wordt ingeschakeld:

- bij een vermoeden van structurele toename.
- als de toegenomen verbeteringen twee maanden heeft geduurd.
- als de WGA gerechtigde daarom verzoekt.

Een aanpassing van de re-integratieafspraken of het niet aanpassen daarvan, wordt vastgelegd in het document **Bijstelling re-integratievisie**.

> **Let op**: voor WGA gerechtigden die vanaf einde wachttijd, of tijdens de WGA-uitkering 2 kalendermaanden of meer, 80-100% zijn en door een toename van arbeidsmogelijkheden in een lagere mate van arbeidsongeschiktheid tussen de 35-80% worden ingedeeld, geldt een uitlooptermijn van 24 kalendermaanden voordat de inkomenseis gaat gelden. Zie ook het Schema Wijzgingen in mate arbeidsongeschiktheid tijdens WGA-uitkering, voordat de inkomenseis gaat gelden. Naarmate de uitlooptermijn eerder begint, zal de uitlooptermijn langer samenvallen met de WGA LGU en is de periode dat ook na de WGA LGU nog een volledige uitkering moet worden betaald beperkter.

Eigenrisicodragers

Voor eigenrisicodragers geldt dat UWV recht duur en hoogte van de uitkering vaststelt, maar dat de eigenrisicodrager verantwoordelijk is voor de re-integratieactiviteiten. UWV doet bij aanvang WIA een beoordeling op recht duur en hoogte.

Maar ook hier geldt dat de WGA gerechtigde zich toegenomen arbeidsongeschiktheid zou kunnen melden. Als er verschil van mening zou zijn tussen werkgever en werknemer over de re-integratie-inspanningen of over de mate van arbeidsongeschiktheid, kunnen werkgever en/of werknemer UWV vragen een deskundigenoordeel te geven. Als UWV bij het opmaken van een deskundigenoordeel constateert dat er een toename van de arbeidsongeschiktheid is en die toename een meer dan tijdelijk en een meer structureel karakter heeft, kan een herbeoordeling worden gedaan.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Wijziging mate van arbeidsongeschiktheid tijdens LAU/VVU

Wijzigingen in de mate van arbeidsongeschiktheid tijdens de VVU/LAU fase kunnen relevant zijn voor de re-integratieverplichtingen van de WGA gerechtigde én voor de inkomenseis en daarmee voor de hoogte van de uitkering.

Toename arbeidsongeschiktheid tijdens LAU/VVU

Bij een melding van ziekte of toegenomen beperkingen moet getoetst worden of de gemelde ziekte dan wel de toegenomen beperkingen van invloed zou kunnen zijn op de resterende verdiencapaciteit, de inkomenseis en de (overeengekomen) re-integratie-inspanningen:

- Als de toename van de beperkingen een tijdelijk karakter (maximaal twee maanden) heeft, dan zal de resterende verdiencapaciteit, inkomenseis en re-integratievisie meestal niet hoeven te worden aangepast.

Een tijdelijke toename van de beperkingen betekent niet automatisch dat de verplichtingen uit de re-integratievisie en de overeengekomen re-integratieactiviteiten niet hoeven te worden nagekomen. Als betrokkene zijn verplichtingen niet nakomt vanwege zijn tijdelijk toegenomen beperkingen, moet worden beoordeeld of het niet nakomen van die verplichtingen verwijtbaar is en of een maatregel moet worden opgelegd: bij de beoordeling van de eventuele verwijtbaarheid wordt uiteraard wel rekening gehouden met die tijdelijke toegenomen beperkingen.

- Als de toename van de beperkingen twee maanden heeft geduurd, dan moet de mate van arbeidsongeschiktheid, de resterende verdiencapaciteit en de inkomenseis altijd opnieuw worden vastgesteld.

Inschatting of er sprake is van tijdelijke toename van de beperkingen is primair aan de werkcoach/AD. De werkcoach/AD is degene die de re-integratievisie heeft opgesteld en de klant gedurende het gehele traject geacht wordt te begeleiden. De VA wordt ingeschakeld:

- bij een vermoeden van structurele toename.
- als de toegenomen beperkingen twee maanden heeft geduurd.
- als de WGA gerechtigde daarom verzoekt.

Het besluit waarin staat dat resterende verdiencapaciteit en inkomenseis wel/niet worden aangepast is een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is: dat komt omdat in de LAU/VVU fase een wijziging van resterende verdiencapaciteit en inkomenseis direct (dat wil zeggen na twee maanden) gevolgen heeft voor de hoogte van de uitkering. Ook het besluit waarin een IVA wordt toegekend of wordt geweigerd, is een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.

Een aanpassing van de re-integratieafspraken of het niet aanpassen daarvan, wordt vastgelegd in het document Bijstelling re-integratievisie. Dit is een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.

Verbetering arbeidsgeschiktheid tijdens LAU/VVU

Bij een melding dat de arbeidsgeschiktheid is verbeterd en de beperkingen zijn verminderd, moet primair getoetst worden of de gemelde verbetering van de beperkingen van invloed zou kunnen zijn op de resterende verdiencapaciteit, de inkomenseis en de (overeengekomen) re-integratie-inspanningen. Als een verbetering twee maanden heeft geduurd dan moet de mate van arbeidsongeschiktheid, de resterende verdiencapaciteit en de inkomenseis altijd opnieuw worden vastgesteld.

Inschatting of er sprake is van tijdelijke dan wel meer structurele verbetering van de arbeidsgeschiktheid is primair aan de werkcoach/AD. De werkcoach/AD is degene die de re-integratievisie heeft opgesteld en de klant gedurende het gehele traject geacht wordt te begeleiden. De VA wordt ingeschakeld:

- bij een vermoeden van structurele verbetering.
- als de toegenomen verbetering twee maanden heeft geduurd.
- als de WGA gerechtigde daarom verzoekt.

Het besluit waarin staat dat resterende verdiencapaciteit en inkomenseis wel/niet worden aangepast is een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is: dat komt omdat in de LAU/VVU fase een wijziging van resterende verdiencapaciteit en inkomenseis direct (dat wil zeggen na twee maanden) gevolgen heeft voor de hoogte van de uitkering. Ook het besluit waarin een IVA wordt toegekend of wordt geweigerd, is een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.

Een aanpassing van de re-integratieafspraken of het niet aanpassen daarvan, wordt vastgelegd in het document Bijstelling re-integratievisie. Dit is een beschikking waartegen bezwaar en beroep mogelijk is.

Voorbeeld ⊞

> **Let op**: Uitgangsdatum voor de twee maanden termijn is bij toename van arbeidsongeschiktheid de datum van de melding; bij verbetering van de geschiktheid is het uitgangspunt de datum waarop de verbetering is vastgesteld.
>
> **Let op:** voor WGA-gerechtigden die vanaf einde wachttijd, of tijdens de WGA-uitkering 2 kalendermaanden of meer, 80-100% zijn en door een toename van arbeidsmogelijkheden in een lagere lagere mate van arbeidsongeschiktheid tussen de 35-80% worden ingedeeld, geldt een uitlooptermijn van 24 kalendermaanden voordat de inkomenseis gaat gelden.Zie ook het Schema Wijzgingen in mate arbeidsongeschiktheid tijdens WGA-uitkering

Eigen risicodragers

Voor eigen risicodragers geldt dat UWV recht duur en hoogte van de uitkering vaststelt, maar dat de eigen risicodrager verantwoordelijk is voor de re-integratieactiviteiten. UWV doet bij aanvang WIA en bij einde LGU (overgang naar VVU/LAU) een beoordeling op recht duur en hoogte.

Als de WGA gerechtigde zich toegenomen arbeidsongeschiktheid zou melden, kan dat van invloed zijn op de resterende verdiencapaciteit, de inkomenseis en de (overeengekomen) re-integratie-inspanningen. Gelet op de verdeling van verantwoordelijkheden tussen ERD en UWV past hier meer terughoudendheid. Als er verschil van mening zou zijn tussen werkgever en werknemer over de re-integratie-inspanningen of over de mate van arbeidsongeschiktheid, kunnen werkgever en/of werknemer UWV vragen een deskundigenoordeel te geven. Als UWV bij het opmaken van een deskundigenoordeel constateert dat er een toename van de arbeidsongeschiktheid is en die toename een meer dan tijdelijk en een meer structureel karakter heeft, kan een herbeoordeling worden gedaan.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

*Arbeidsongeschiktheid / **Herziening***

Inleiding

Een herziening van de WIA-uitkering, in hoogte dan wel in soort uitkering, kan het gevolg zijn van een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid dan wel een wijziging van de inkomenseis (alleen bij WGA-uitkeringen).

Bij wijziging van de arbeidsongeschiktheid maken we onderscheid tussen een IVA- en WGA-uitkering en naar de oorzaak van de wijziging:

- is de wijziging gevolg van een medische- en arbeidskundige beoordeling,
- of ligt een wijziging in de inkomsten uit arbeid er aan ten grondslag

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Arbeidsongeschiktheid /

Herziening IVA-recht

Wijziging ao-heid op grond van sociaal-medische beoordeling

Als UWV in geval van een IVA-uitkering na verzekeringsgeneeskundig en arbeidskundig onderzoek tot de conclusie komt dat er geen sprake meer is van volledige en/of duurzame arbeidsongeschiktheid, dan bestaat er geen recht meer op een IVA-uitkering en zal dit beëindigd moeten worden. Voor meer informatie over het eindigen van de IVA-uitkering, klik hier.

Wijziging ao-heid op grond van verandering in inkomsten uit arbeid

Wanneer de klant als volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt aangemerkt, dan zal hij als gevolg van ziekte, gebrek of zwangerschap slechts in staat zijn om met arbeid ten hoogste 20% te verdienen van het maatmaninkomen per uur (artikel 4, lid 1 WIA).
Als de klant gedurende 12 aaneensluitende kalendermaanden > 20% van zijn maatmaninkomen verdient, is dit een signaal om opnieuw te bekijken of hij nog volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Het gevolg kan zijn dat de klant dan inderdaad niet meer als 80-100% arbeidsongeschikt wordt beschouwd.

Inkomsten over 12 kalendermaanden meer dan 20% van maatmaninkomen

Als een verzekerde met een IVA-uitkering gedurende **12 aaneengesloten kalendermaanden per kalendermaand** een inkomen verwerft van meer dan 20% van het maatmaninkomen, zal UWV moeten onderzoeken of er nog wel sprake is van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.
Artikel 52 lid 2 WIA

Deze regel impliceert dus dat als betrokkene slechts gedurende 10 aaneengesloten maanden inkomsten van meer dan 20% van zijn maatmaninkomen per maand heeft gehad, er geen sprake kan zijn van een onderzoek naar de arbeidsongeschiktheid.
In dit geval zal er alleen sprake zijn van een korting van 70% van die inkomsten op de IVA-uitkering.
Ook als iemand gedurende 12 aaneengesloten kalendermaanden iedere maand minder dan 20% van zijn maatmaninkomen verdient, leidt dat niet herziening van zijn arbeidsongeschiktheid. Ook hier zullen de inkomsten op de IVA-uitkering worden gekort.
Bij het verzekeringsgeneeskundig en arbeidskundig onderzoek naar aanleiding van de inkomsten wordt beoordeeld of betrokkene gezien zijn arbeidscapaciteit nog wel volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. (zie verder ‘Wijziging AO op grond van sociaal-medische beoordeling’).

uitzondering

Als op het feitelijk verrichte werk geen schatting kan plaatsvinden, zoals bij WSW-arbeid wanneer de maatgevende arbeid niet op arbeid in WSW-verband berust, of als het gaat om arbeid die (absoluut) niet passend is, is geen nadere beoordeling nodig.
Ook bij politieke ambtsdragers geldt dat er na 12 kalendermaanden geen beoordeling plaatsvindt. Het gaat hier om leden van de Eerste Kamer der Staten Generaal, leden van Provinciale Staten, leden van het Europees parlement of leden van een (deel)gemeenteraad.

beoordeling eerder dan na 12 maanden

UWV is verplicht om na 12 onafgebroken kalendermaanden van inkomsten uit arbeid een beoordeling uit te voeren. Dit betekent echter niet dat

UWV niet ook reeds in een eerder stadium een herbeoordeling kan verrichten als daar aanleiding toe is.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Arbeidsongeschiktheid /

Herziening WGA

Inleiding

Iemand die recht heeft op een WGA-uitkering is gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Dit betekent dat die persoon ten gevolge van ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling in staat is om met arbeid ten hoogste 65% van zijn of haar maatmaninkomen te verdienen. Tevens heeft iemand die wel volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is recht op een WGA-uitkering.

De WGA-uitkering is onderverdeeld in

- een loongerelateerde uitkering.
- een loonaanvullingsuitkering en een
- vervolguitkering.

Bij de loonaanvullingsuitkering kan tevens sprake zijn van een

- bodemuitkering.

Zowel bij die bodemuitkering als bij de vervolguitkering is de hoogte van de uitkering afhankelijk van het arbeidsongeschiktheidspercentage.
Een wijziging in arbeidsongeschiktheid kan het gevolg zijn van of

- een herbeoordeling op grond van functieduiding CBBS, of
- een verandering in inkomsten uit arbeid naast de uitkering.

Wijziging ao-heid binnen WGA op grond van functieduiding CBBS

resultaat ao-beoordeling	betekent voor
Afname arbeidsongeschiktheid en niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt Als een verzekerde een WGA-uitkering heeft en daarnaast geen werkzaamheden verricht kan zijn mate van arbeidsongeschiktheid alleen wijzigen naar aanleiding van een verzekeringsgeneeskundig en arbeidskundig onderzoek. Zodra UWV zo'n onderzoek heeft ingesteld en tot de conclusie komt dat iemand niet meer gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, dat wil zeggen	**WGA-loongerelateerde uitkering.** Het recht eindigt na een uitlooptermijn van 2 maanden, maar niet eerder dan dat het eigenlijke recht op die WGA-LGU zou zijn beëindigd. Eventuele inkomsten uit arbeid worden intussen wel op de gebruikelijke wijze op de uitkering in mindering gebracht. Voorbeeld ⊞ Voorbeeld ⊞ **WGA-loonaanvulling of vervolguitkering** Het recht eindigt na een uitlooptermijn van 2 maanden na de dag dat betrokkene niet

<table>
<tr><td>als hij in staat is om met arbeid meer dan 65% van zijn maatmanloon te verdienen, dan eindigt het recht op een WGA-uitkering: Betrokkene is minder dan 35% arbeidsongeschikt. wanneer eindigt het recht ? Zie hiernaast</td><td>Het recht eindigt na een uitlooptermijn van 2 maanden na de dag dat betrokkene niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is (artikel 56, lid 2 WIA)
In de praktijk betekent dit dat Het recht eindigt 2 maanden na de dag dat aan betrokkene kenbaar is gemaakt dat hij niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en dus geen aanspraak meer kan maken op een uitkering</td></tr>
<tr><td>resultaat ao-beoordeling</td><td>betekent voor</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Afname/toename arbeidsongeschiktheid, maar wel nog gedeeltelijk arbeidsgeschikt
De conclusie na onderzoek luidt dat er sprake is van toe- of afname van de arbeidsgeschiktheid, maar dat betrokkene gezien zijn beperkingen toch niet in staat is om met arbeid meer dan 65% van zijn maatmaninkomen te verdienen.
In dit geval blijft betrokkene gedeeltelijk arbeidsgeschikt met recht op een WGA-uitkering.
Wel wijzigt mét de arbeidsgeschiktheid het arbeidsongeschiktheidspercentage. Wat zijn de gevolgen per WGA uitkeringssoort? Zie hiernaast</td><td>WGA-loongerelateerde uitkering.
Als er na de wijziging nog steeds sprake is van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid (inclusief volledige, maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid) verandert er niets in het uitkeringsrecht tot het einde van de loongerelateerde uitkering is bereikt.</td></tr>
<tr><td>WGA-loonaanvulling
Hier zijn 3 mogelijkheden
belanghebbende werkt niet.
de mate van arbeidsongeschiktheid was 80% of meer en is na beoordeling nog steeds meer dan 80%.
Er verandert er niets in het uitkeringsrecht, want betrokkene hoeft niet te voldoen aan de inkomenseis.
belanghebbende werkt niet.
de mate van arbeidsongeschiktheid was 80% of meer en is na beoordeling vastgetseld op minder dan 80%
Er verandert 24 maanden niets aan het uitkeringsrecht (art. 60 lid 3). Daarna geldt wel de inkomenseis, wat kan leiden tot een verandering in het uitkeringsrecht, (zie Herziening inkomenseis)
belanghebbende werkt wel.
Een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid betekent, dat ook de inkomenseis en – voor degenen die tussen de 50 en 100% van hun resterende verdiencapaciteit realiseren – de hoogte van de bodemuitkering wijzigen. Die wijzigingen betekenen weer, dat er ook wijziging kan komen in het uitkeringsrecht. Deze wijzigingen kennen een termijn van 2 maanden voordat ze effectief worden.
Voorbeeld ⊞</td></tr>
<tr><td>WGA-vervolguitkering
Ook hier weer 3 mogelijkheden:
belanghebbende werkt niet.
De wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid heeft na 2 maanden gevolgen voor de hoogte van de vervolguitkering.
belanghebbende werkt wel.
Hij verdiende dan minder dan het bedrag van de inkomenseis.
Bij een afname van de mate van arbeidsongeschiktheid is dat dus nog steeds het geval. De vervolguitkering wordt na 2 maanden aangepast.
belanghebbende werkt wel.
Hij verdiende minder dan het bedrag van de inkomenseis.
Bij een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid voldoet hij wellicht wel aan de inkomenseis, zodat de vervolguitkering omgezet moet worden in een loonaanvullingsuitkering. Ook deze wijziging vindt plaats na 2 maanden.</td></tr>
<tr><td>resultaat ao-beoordeling</td><td>betekent voor</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Toename arbeidsongeschiktheid en nu volledig arbeidsongeschikt
De conclusie na onderzoek luidt dat betrokkene toegenomen arbeidsongeschikt is..
Blijkt er sprake van een volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid, dan wordt de WGA-uitkering met ingang van de dag dat er geen sprake meer is van een gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid beëindigd. Betrokkene krijgt met ingang van diezelfde dag recht op een IVA-uitkering.
Als er sprake is van volledige, maar niet duurzame</td><td>WGA-loongerelateerd.
Geen wijziging in recht, hoogte of duur. Wel voor lopende reïntegratieactiviteiten en bijbehorende verplichtingen (bijvoorbeeld sollicitatieplicht). Die komen te vervallen</td></tr>
<tr><td>WGA-loonaanvulling.
Inkomenseis vervalt na 2 maanden en daarmee wijzigt ook de hoogte van de loonaanvullingsuitkering. Ook hier consequenties voor lopende reïntegratieactiviteiten en de daaraan gekoppelde verplichtingen.</td></tr>
<tr><td>WGA-vervolguitkering
Inkomenseis vervalt na 2 maanden en daarmee krijgt belanghebbende recht op een</td></tr>
</table>

arbeidsongeschiktheid, wat betekent dat dan voor de lopende WGA-uitkering?	loonaanvullingsuitkering. Ook hier consequenties voor lopende reïntegratieactiviteiten en de daaraan gekoppelde verplichtingen.

Bepalen ingangsdatum overgang WGA naar IVA

Bij overgang WGA-IVA o.g.v. verzekeringsgeneeskundig onderzoek

Bij een verzekeringsgeneeskundige herbeoordeling kan het gaan om:

1. **een door UWV geïnitieerde (wettelijke of professionele) herbeoordeling**
   Bij deze herbeoordeling is de ingangsdatum van de IVA-uitkering de datum van het verzekeringsgeneeskundig onderzoek, tenzij het duidelijk is dat de klant op een eerdere datum al volledig arbeidsongeschikt was en zijn beperkingen al duurzaam waren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een ongeval of een ontwikkeling in de medische behandeling in het verleden.

2. **een door de klant aangevraagde herbeoordeling**
   Bij een door de klant aangevraagde herbeoordeling waarbij hij een IVA-uitkering claimt, kan de klant zelf een ingangsdatum hebben aangegeven. Zo niet, dan gaat de VA na of de klant een bepaalde datum op het oog heeft.

- Acht de VA de door de klant aangegeven datum na toetsing ***plausibel***, dan is die datum de ingangsdatum van de IVA uitkering.
- Acht de VA de door de klant aangegeven datum na toetsing ***niet plausibel***, dan is de ingangsdatum die datum waarop het volgens de VA wèl plausibel is dat de klant voldoet aan de voorwaarden van volledigheid van de arbeidsongeschiktheid en de duurzaamheid van de beperkingen.
- Als er ***geen plausibele*** ingangsdatum valt aan te wijzen is de ingangsdatum voor de IVA-uitkering de datum waarop de klant de herbeoordeling heeft aangevraagd.

Bij overgang WGA-IVA o.g.v. arbeidsdeskundig onderzoek

Als de AD op arbeidsdeskundige gronden bij een klant volledige arbeidsongeschiktheid concludeert waar dit eerder niet het geval was, kan ook arbeidsdeskundig onderzoek de basis zijn voor overgang van WGA- naar IVA-uitkering.
Als ingangsdatum voor deze volledige arbeidsongeschiktheid geldt de datum waarop de AD deze constateerde. Dat is in het algemeen de datum waarop de AD het CBBS raadpleegde en zo de volledige arbeidsongeschiktheid van de klant vaststelde. Alleen als er duidelijk een eerdere datum is aan te wijzen waarop de klant volledige arbeidsongeschikt is op arbeidsdeskundige gronden, geldt die eerdere datum als ingangsdatum voor een IVA-uitkering.

Voorwaarde duurzaamheid
Vanzelfsprekend geldt bij de arbeidsdeskundige beoordeling ook dat de beperkingen van de klant duurzaam moeten zijn als voorwaarde voor een IVA-uitkering.
Is de duurzaamheid van de beperkingen nog niet beoordeeld, dan zal de VA dit alsnog moeten doen. Als de VA dan inderdaad concludeert dat de beperkingen duurzaam zijn, dan blijft de ingangsdatum de datum die het arbeidsdeskundig onderzoek aangeeft.

NB: Als de beperkingen niet duurzaam zijn, voldoet de klant niet aan de voorwaarden voor recht op IVA-uitkering.

Schema ingangsdatum WGA naar IVA

Verzekeringsgeneeskundige beoordeling	***herbo initiatief UWV***	***herbo initiatief klant***
	Datum onderzoek tenzij …	• Datum claim klant mits plausibel; • zo niet andere plausibele datum • Geen plausibele datum: datum aanvraag herbo
Arbeidsdeskundige beoordeling	Datum conclusie o.g.v. CBBS-raadpleging, tenzij ….. (geen invloed van eventuele VA-beoordeling duurzaamheid)	

Wijziging ao-heid op grond van verandering in inkomsten uit arbeid

Afname arbeidsongeschiktheid

Als iemand met een WGA-uitkering daarnaast werkzaamheden verricht, dan kan zijn arbeidsongeschiktheid niet alleen wijzigen op grond va een verzekeringsgeneeskundig en arbeidskundig onderzoek, maar ook op grond van een wijziging in zijn inkomsten uit arbeid.

Inkomsten *meer* dan 65% van het maatmaninkomen

Als een WGA-gerechtigde zijn werkzaamheden zodanig uitbreidt dat hij meer verdient dan 65% van zijn maatmaninkomen, dan kan hij niet meer aangemerkt worden als gedeeltelijk arbeidsgeschikt in de zin van de WIA.

Zijn WGA-uitkering wordt na één jaar beeindigd (artikel 56 lid 3 WIA) Deze uitlooptermijn beoogt de verzekerde te stimuleren om aan het werk te blijven of zijn werk uit te breiden, door zijn recht op uitkering niet meteen te eindigen. De hoogte van de uitkering wordt uiteraard wel aangepast door middel van korting.
Heeft betrokkene echter een WGA-loongerelateerde uitkering, dan vindt intrekking van die uitkering niet eerder plaats dan op de dag dat die WGA-LGU eindigt. In dat geval kan de uitlooptermijn dus langer dan één jaar zijn.

Inkomsten *minder* dan 65% van het maatmaninkomen

Zolang verzekerde met die arbeid niet meer dan 65% van zijn maatmaninkomen verdient, blijft hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt in de zin van de WIA. Zijn recht op WGA blijft gehandhaafd.

Wel kan een wijziging in de inkomsten van invloed zijn op de inkomenseis. Hierdoor bestaat de kans dat de vervolguitkering moet worden omgezet in een loonaanvullingsuitkering of dat de hoogte van de loonaanvullingsuitkering gewijzigd wordt. Zie Herziening inkomenseis.

Een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid kan tenslotte ook betekenen, dat de bodemuitkering wijzigt voor degenen met loonaanvulling die tussen de 50 en 100% van hun resterende verdiencapaciteit realiseren.

Toename arbeidsongeschiktheid

Zodra iemand met een WGA-uitkering minder gaat werken en dus minder inkomsten krijgt, dan zal bekeken moeten worden of dit van invloed is op de WGA-uitkering. Zie Herziening inkomenseis

Praktische schatting?

- De vraag dient zich aan of de WIA bij inkomsten uit arbeid geen praktische schatting kent. De WIA kent inderdaad net als de WAO een praktische schatting. Zie voor herbeoordeling en effectuering schatting WIA onderdeel ‘Herziening arbeidsongeschiktheid’.

- De LGU eindigt niet als de mate van arbeidsongeschiktheid lager dan 35% wordt (artikel 56 lid 2 WIA). De reden hiervoor is dat de LGU WGA niet een pure arbeidsongeschiktheidsuitkering is, maar ook WW-aspecten in zich heeft

Raadpleeg voor een overzicht van de gevolgen van wijzigingen in de mate van arbeidsongeschiktheid tijdens WGA-uitkering het schematischoverzicht.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

*Arbeidsongeschiktheid / **Herziening WGA***

Schema Wijzigingen in mate arbeidsongeschiktheid tijdens WGA-uitkering

(*maanden zijn kalendermaanden, behalve in de laatste kolom*)

Soort WGA-uitkering	Mate a.o . voor de wijziging	Situaties na de wijziging:				
		Volledig duurzaam a.o .	Volledig niet duurzaam a.o .	Toename a.o . komt uit tussen 35 en 80%	Afname a.o . komt uit tussen 35 en 80%	Afname naar < 35% a.o .
Loongere-lateerde uitkering LGU	≥ 80	Direct naar IVA (artikel 48 lid 1a)	Was al zo	n.v.t.	Behoud LGU *Na einde LGU-periode :* • LAU1 als termijn van 24 maanden waarin blh > 20% resterende verdiencapaciteit had nog niet is verstreken; (artikel 60 lid 3) *In andere gevallen na einde LGU ofwel:* • LAU1 (realiseert 100% RVC), • LAU2 (50-100% RVC) • VVU (<50% RVC)	Behoud LGU (artikel 56 lid 2) *Na einde LGU-periode :* • hetzij LAU1, LAU2 of VVU (afhankelijk van gerealiseerde RVC en halen inkomenseis als die al geldt op dat moment. Gelet op artikel 60 lid 3 geldt een termijn van 24 kalendermaanden nadat de RVC > 20% is geworden.) Deze uitkeringsvormen gelden zolang de uitlooptermijn van 2 maanden dan wel één jaar nog niet is verstreken (artikel 56 lid 2 en 3) • hetzij einde uitkering als de

Soort WGA-uitkering	Mate a.o . voor de wijziging	Situaties na de wijziging:				uitlooptermijn nog in de LGU-periode
		Volledig duurzaam a.o .	Volledig niet duurzaam a.o .	Toename a.o . komt uit tussen 35 en 80%	Afname a.o . komt uit tussen 35 en 80%	Afname naar < 35% a.o .
	≥ 35 < 80	Direct naar IVA (artikel 48 lid 1a)	Behoud LGU	Behoud LGU	Behoud LGU *Na einde LGU-periode :* • hetzij LAU1 als herzieningstermijn voor wijzigingen in de inkomenseis van twee maanden nog niet is verstreken; (artikel 60 lid 2); • hetzij, als de herzieningstermijn voor wijzigingen in de inkomenseis wel is verstreken, afhankelijk van gerealiseerde RVC en halen inkomenseis LAU1, LAU2 of VVU	Behoud LGU *Na einde LGU-periode :* • hetzij LAU1, LAU2 of VVU (afhankelijk van gerealiseerde RVC en halen inkomenseis) als de uitlooptermijn van 2 maanden dan wel één jaar nog niet is verstreken (artikel 56 lid 2 en 3) • hetzij einde uitkering
Loonaan-vulling LAU	≥ 80	Direct naar IVA (artikel 48 lid 1a)	Was al zo	n.v.t.	Behoud LAU1 Na 24 maanden inkomenseis bepalen (artikel 60 lid 3); dan LAU1, LAU2 of VVU (afhankelijk van gerealiseerde RVC en halen inkomenseis)	Behoud LAU1 Einde uitkering na uitlooptermijn van twee maanden dan wel één jaar (artikel 56 lid 2 en 3)
	≥ 35 < 80 **LAU1** of **LAU2** afhankelijk of i nkomens-eis is gehaald (artikel 60 lid 2)	Direct naar IVA (artikel 48 lid 1a)	Behoud LAU1 of LAU2 Na 2 maanden geen inkomenseis meer (artikel 60 lid 2); Dan LAU1	Behoud LAU1 of LAU2 Na 2 maanden inkomenseis herzien (artikel 60 lid 2); dan (behoud) LAU1 of LAU2 (afhankelijk van gerealiseerde RVC)	Behoud LAU1 of LAU2 Na 2 maanden inkomenseis herzien (artikel 60 lid 2); dan LAU1, LAU2 of VVU (afhankelijk van gerealiseerde RVC en halen inkomenseis)	Behoud LAU1 of LAU2 Einde uitkering na uitlooptermijn van twee maanden dan wel één jaar (artikel 56 lid 2 en 3). In het laatste geval (er is dan sprake bvan werken naar tenminste 100% RVC) behoud of direct naar LAU1

Soort WGA-uitkering	Mate a.o . voor de wijziging	Situaties na de wijziging:				
		Volledig duurzaam a.o .	Volledig niet duurzaam a.o .	Toename a.o . komt uit tussen 35 en 80%	Afname a.o . komt uit tussen 35 en 80%	Afname naar < 35% a.o .
Vervolg-uitkering VVU	≥ 35 < 80 Inkomens-eis niet gehaald	Direct naar IVA (artikel 48 lid 1a)	Behoud VVU Na 2 maanden geen inkomenseis meer (artikel 60 lid 2); dan LAU1	Behoud VVU Na 2 maanden inkomenseis herzien (artikel 60 lid 2); dan hetzij LAU1 of LAU2 hetzij (evt. hogere) VVU (afhankelijk van gerealiseerde RVC en halen inkomenseis)	Behoud VVU Na 2 maanden inkomenseis herzien (artikel 60 lid 2); dan (evt. lagere) VVU	Behoud VVU Einde uitkering na uitlooptermijn van twee maanden dan wel één jaar (artikel 56 lid 2 en 3). In het laatste geval (er is dan sprake van werken naar tenminste 100% RVC) direct naar LAU1
Maanden zijn kalendermaanden **IVA** = 0,7 x (maandloon – inkomen) **LGU** = 0,7 x (maandloon – inkomen) **LAU** is LAU1 of LAU2 LAU1 = 0,7 x (maandloon – inkomen) **LAU2** = of 0,7 x (maandloon – RVC) of uitkeringspercentage * WML **VVU** = uitkeringspercentage * WML	zie artikel 52 lid 1 zie artikel 61 lid 1 zie artikel 61 lid 2 zie artikel 61 lid 4 zie artikel 61 lid 5 zie artikel 62 lid 1					

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

*Arbeidsongeschiktheid / **Herziening hoogte inkomenseis***

Inleiding

Om recht te hebben op een loonaanvullingsuitkering geldt onder meer als voorwaarde dat de klant moet voldoen aan de inkomenseis. Als hij werkt en daarmee ten minste 50% van zijn resterende verdiencapaciteit verdient, voldoet hij aan de inkomenseis en komt hij in aanmerking voor een loonaanvullingsuitkering. De uitkering is dan 70% van het maandloon minus de theoretische verdiencapaciteit.

Als de klant ten minste 100% van zijn resterende verdiencapaciteit met arbeid verdient, bedraagt de loonaanvullingsuitkering 70% van het maandloon minus de gerealiseerde verdiencapaciteit.

Voldoet de klant niet aan de inkomenseis, dan komt hij in aanmerking voor de vervolguitkering.

Een wijziging in inkomen uit arbeid kan gevolgen hebben voor de hoogte van de inkomenseis en daarmee voor het recht op en de hoogte van de loonaanvullingsuitkering.

Let op: Inkomen uit arbeid in het buitenland telt ook mee voor de inkomenseis.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Aanleiding tot herziening inkomenseis

Als de klant met een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering meer of minder gaat werken, moeten we eerst beoordelen of er aanleiding is om de hoogte van de inkomenseis te herzien.
Die aanleiding is er niet altijd. Er zal immers veelal in een eerder stadium een resterende verdiencapaciteit zijn vastgesteld aan de hand van het CBBS en daarmee de hoogte van de inkomenseis. Het gaan realiseren van (een gedeelte) van de resterende verdiencapaciteit vormt in beginsel geen aanleiding om de inkomenseis te herzien.

Herziening alleen bij wijziging resterende verdiencapaciteit

Als er signalen zijn dat de arbeidsbeperkingen van de klant zijn toe- of afgenomen, dan is er wel aanleiding voor een nadere beoordeling. Een wijziging van de mate van arbeidsongeschiktheid en daarmee van de resterende verdiencapaciteit heeft immers ook gevolgen voor de hoogte van de inkomenseis. Zie ook Afname arbeidsongeschiktheid

Herziening en wijziging recht of hoogte na twee maanden

De inkomenseis herzien we pas als de wijziging in de resterende verdiencapaciteit twee kalendermaanden heeft geduurd. De wijziging leidt dus pas na twee maanden tot daadwerkelijke wijziging in de hoogte van de loonaanvullingsuitkering, of tot een wijziging in de soort uitkering (van loonaanvullingsuitkering naar vervolguitkering of omgekeerd).
Als de termijn van 2 kalendermaanden loopt in verband met een wijziging in de resterende verdiencapaciteit en de resterende verdiencapaciteit wijzigt weer, dan start weer een termijn van 2 kalendermaanden.
Voorbeeld

Art. 60 lid 2 WIA

Invloed op hoogte bodemuitkering

Bij veranderingen van arbeidsongeschiktheid tussen 35 en 80% is er ook invloed op de hoogte van de bodemuitkering bij degenen met loonaanvulling die tussen de 50 en 100% van hun resterende verdiencapaciteit realiseren.

De termijn van twee kalendermaanden wordt aangehouden om te voorkomen dat iedere wijziging in de resterende verdiencapaciteit direct doorwerkt in de uitkering.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid (eerste ao-dag vóór 1-1-2011)

Inleiding

We behandelen hier de specifieke uitsluitingsgrond van al bestaande arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering. Dit onderdeel geldt alleen voor degenen van wie de eerste ziektedag (= eerste dag van de wachttijd voor de WIA) ligt vóór 1-1-2011.
Voor andere uitsluitingsgronden kun je het hoofdstuk ‘uitsluitinggronden’ raadplegen.

In beginsel heeft iemand die tot de doelgroep van de WIA behoort recht op een uitkering zodra hij de wachttijd heeft vervuld en volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is.
Hierop gelden echter twee uitzonderingen: de WIA bepaalt dat volledige arbeidsongeschiktheid die aantoonbaar al aanwezig was bij aanvang van de verzekering, buiten aanmerking moet worden gelaten. Ook bij aanvang al voorspelbare volledige arbeidsongeschiktheid die intreedt binnen een half jaar moet uitgesloten worden.
De WIA kent geen risicoselectie vooraf, zoals bij particuliere verzekeringen wél het geval is. Vandaar dat in de wet de mogelijkheid is opgenomen om achteraf, namelijk bij de claimbeoordeling, alsnog arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking te laten.

In tegenstelling tot bij WAO, WAZ en Wajong is gedeeltelijke ao-heid bij aanvang van de verzekering geen uitsluitingsgrond voor de WIA. De bestaande arbeidsongeschiktheid wordt in de beoordeling betrokken door maatmanfunctie en -loon af te stemmen op de arbeidsmogelijkheden. Dat kan op drie manieren.

- Eerst wordt beoordeeld of de laatst uitgeoefende functie (eventueel in aangepaste vorm) als uitgangspunt kan dienen voor de maatmanfunctie.
- Kan dit niet, dan wordt aanknopingspunt gezocht in andere functies bij dezelfde werkgever.
- Ten slotte kan CBBS worden gebruikt om een (fictieve) Maatmanfunctie te selecteren.

De bepalingen zijn in de WIA opgenomen om te voorkomen dat iemand een uitkering krijgt voor een verlies aan verdienvermogen dat hij al niet meer had of binnen half jaar kwijt zou raken op het moment dat hij tot de kring van verzekerden ging behoren.

Wanneer wordt besloten tot buiten aanmerking laten van de gehele arbeidsongeschiktheid is het onderzoek nog niet afgerond. Aanvullend moet worden vastgesteld of verzekerde rechten kan ontlenen aan de Wajong. Hiertoe is geen aparte aanvraag nodig. Wel moet verzekerde instemmen met dit aanvullend onderzoek. Ook als verzekerde gedeeltelijk arbeidsongeschikt is per aanvang verzekering kan het aanvullend beoordelen van de Wajong-rechten toegevoegde waarde hebben. Houd als richtlijn aan dat deze aanvullende beoordeling alleen zin heeft in de volgende situaties:

- het maatmanloon (en daardoor ook het dagloon!) voor de WIA wordt vastgesteld op een bedrag onder het niveau van het wettelijk minimum ligt, of
- tussen de mogelijke ingangsdatum Wajong en WIA zijn de beperkingen toegenomen.

46 WIA

Dwingend

De bepalingen over het uitsluiten van volledige arbeidsongeschiktheid of het buiten aanmerking laten van verdiensten bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid zijn dwingend voorgeschreven. Dat wil zeggen dat als we arbeidsongeschiktheid bij aanvang vaststellen of dat deze kennelijk was te verwachten binnen een half jaar, deze buiten aanmerking **moet** worden gelaten. Dit wijkt af van de regelgeving voor WAO, WAZ en Wajong, waar UWV aanvullend op de sociaal-medische beoordeling vaststelt of van de weigeringsbevoegdheid gebruik moet worden gemaakt.

Omdat in de WIA geen sprake is van een bevoegdheid, maar van een dwingende bepaling bestaat geen noodzaak beleid op te stellen op dit punt. De bestaande beleidsregels “Buiten aanmerking laten ao-heid” gelden dus **niet** voor de WIA-beoordelingen.

Signalen voor de toepassing

In verreweg de meeste gevallen zullen de klachten en de daarbij behorende beperkingen zijn ontstaan tijdens de verzekering. Er is in beginsel geen aanleiding om te onderzoeken of een uitsluitingsgrond aan de orde is. Soms echter zal de ziektegeschiedenis van betrokkene leiden tot een vermoeden dat hij al klachten en beperkingen had vóór de aanvang van de verzekering. Bij een combinatie met andere signalen kan dan een onderzoek naar het stellen van een uitsluitingsgrond nodig blijken. Voorbeelden van deze signalen zijn:

- Betrokkene staakte zijn arbeid binnen korte tijd na aanvang;
- Betrokkene kende veelvuldig ziekteverzuim;
- Informatie over de manier waarop de betrokkene heeft gewerkt: beschutte omstandigheden, lager tempo, niet alle functietaken uitgevoerd.

Uit het onderzoek door de verzekeringsarts en de arbeidskundige zal vervolgens moeten blijken of er, gezien de feiten en omstandigheden, uitsluitingsbepalingen toegepast moeten worden.

Aanvang verzekering

Het spreekt vanzelf dat je eerst moet vaststellen wanneer de verzekering is begonnen .
Iemand wordt verplicht verzekerd voor de WIA zodra hij gaat werken in een dienstbetrekking en voldoet aan de vereisten voor het werknemerschap.
Voor het bepalen van het tijdstip waarop de verzekering begint gelden de volgende regels:

a. De verzekering begint normaal gesproken op de eerste werkdag om 0.00 uur.
b. Voor een uitzendkracht begint de verzekering op het moment waarop hij feitelijk begint met werken.
c. Bij aaneensluitende verzekeringen geldt de eerste dag van de eerste verzekering als aanvang van de verzekering. Aaneensluitende verzekeringen op grond van de verplichte en de vrijwillige verzekering gelden als één verzekering. (17 WIA)
d. Als de verplichte verzekering wordt voorafgegaan door een wettelijke arbeidsongeschiktheidsverzekering in een EU-land, geldt de aanvang van die buitenlandse verzekering in beginsel als aanvang verzekering. Een in een EU-land vervuld verzekeringstijdvak wordt namelijk gelijkgesteld met een in Nederland vervuld verzekeringstijdvak als voldaan wordt aan de volgende voorwaarden:
    - de verzekeringen in de verschillende lidstaten sluiten op elkaar aan, waarbij onderbrekingen van ten hoogste een week buiten beschouwing blijven;
    - korte overschrijdingen van deze termijn moeten per geval beoordeeld worden;
    - de arbeid is tijdens de Nederlandse verzekering gestaakt;
    - er is vanwege de arbeidsongeschiktheid geen uitkering door een andere lidstaat of een prorata uitkering in Nederland toegekend.

Medische beoordeling

De verzekeringsarts stelt in eerste instantie de medische beperkingen vast per datum einde wachttijd. Als uit eigen onderzoek en/of opgevraagde medische informatie blijkt dat betrokkene al eerder medisch beperkt was, gaat de verzekeringsarts nader in op de situatie van verzekerde bij aanvang van de verzekering en gedurende het uitoefenen van de functie. Hij stelt de belastbaarheid bij aanvang van de verzekering vast en per mogelijke ingangsdatum van het recht. Het kan ook nog nodig zijn de belastbaarheid op een of meer andere momenten te bepalen als de gezondheidstoestand tussentijds is verbeterd of verslechterd.

Als de arbeidsongeschiktheid binnen een half jaar na aanvang is ingetreden beoordeelt de verzekeringsarts daarnaast of deze arbeidsongeschiktheid te voorspellen was, gelet op de gezondheidstoestand bij aanvang (zie “Kennelijk te verwachten”, NB: onderdeel van WAO-instructie). Hij geeft hierbij vooral aan of de ingetreden ongeschiktheid was te voorspellen aan de hand van de diagnose of dat betrokkene (mogelijk) tot schade van diens gezondheid heeft gewerkt.

Ten slotte is nog belangrijk dat de verzekeringsarts aangeeft wanneer (zo precies mogelijk in tijd) de aandoening en de daarmee samenhangende beperkingen zijn ontstaan. Dit kan namelijk leiden tot een mogelijk recht op grond van een andere wet, als betrokkene op dat moment tot de doelgroep van die wet behoorde.
Vervolgens moet er **altijd** een arbeidskundig onderzoek gedaan worden.

Met de arbeidsdeskundige bespreekt de verzekeringsarts welke gegevens nodig zijn om de maatmanfunctie te kunnen vaststellen. Daarbij is

het relevant vast te stellen in hoeverre “verzekerde” in staat zou zijn geweest de ongeschikte functie in aangepaste vorm uit te voeren. Deze aanpassing geldt vooral de urenomvang. Als dit geen bevredigend resultaat oplevert, kijken we naar andere functies bij dezelfde werkgever om vast te stellen welke functie iemand wel had kunnen vervullen, of juist zeker niet.
Deze stap kun je overslaan als de werknemer is ingehuurd als uitzendkracht.

Arbeidsdeskundige beoordeling

De arbeidsdeskundige doet de gebruikelijke beoordeling: vaststellen van de maatman en de resterende verdiencapaciteit. Na overleg met de verzekeringsarts is het duidelijk geworden of hij daarbij uit kan gaan van de laatst uitgeoefende functie in aangepaste vorm of enige andere functie bij de laatste werkgever. Is dat niet mogelijk, dan gaat de arbeidsdeskundige na of er in het arbeidsverleden een functie is te vinden die betrokkene op normale wijze heeft uitgevoerd. Is er zo’n functie, dan wordt dit de maatmanfunctie.
Is er niet zo’n functie, dan kan de arbeidsdeskundige een maatmanfunctie aan de hand van het CBBS vaststellen. Van de drie resulterende passende functies uit het CBBS duidt hij de ‘mediaan’ als de fictieve maatmanfunctie; het bijbehorende loon geldt als maatmaninkomen.

Volledig arbeidsongeschikt bij aanvang

Volledig arbeidsongeschikt bij aanvang verzekering is degene voor wie:

- de verzekeringsarts aangeeft dat er geen benutbare mogelijkheden waren, of
- de arbeidsdeskundige geen drie passende functies kan vinden in CBBS.

Volledige arbeidsongeschiktheid die bestond bij aanvang van de verzekering, moet buiten aanmerking worden gelaten. Betrokkene heeft in dat geval geen recht op uitkering; het gaat hier immers om een uitsluitinggrond voor de WIA.

43 onderdeel c WIA
46 lid 2 WIA

Vaststelling mate ao-heid bij gedeeltelijke ao-heid bij aanvang

Het predikaat “gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering” heeft voor de WIA geen bijzondere betekenis. Gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang vertaalt zich namelijk in een afwijkende maatmanfunctie, -omvang en/of –inkomen. Nadat deze maatmangegevens zijn vastgesteld, kan de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid per ingangsdatum WIA-recht op de gebruikelijke wijze worden gedaan.

46 lid 3 WIA

De uitkomst van deze ‘normale’ beoordeling is natuurlijk een arbeidsongeschiktheidspercentage.
Wanneer de belastbaarheid van verzekerde op de beoordelingsdatum hetzelfde is als bij aanvang verzekering, dan is er niet tot nauwelijks sprake van verlies van verdiencapaciteit. De WIA-aanvraag wordt in deze situatie afgewezen op grond van een verlies van minder dan 35% verdiencapaciteit ten opzichte van het maatmaninkomen.

Een arbeidsongeschiktheidspercentage van 35% of meer leidt tot toekenning van een WGA- of IVA-uitkering. Daardoor lijkt het wellicht of geen rekening wordt gehouden met de per aanvang verzekering bestaande beperkingen, maar dat is bedrieglijk.

- Uitsluitend toename in de beperkingen tussen aanvang verzekering en de beoordelingsdatum kunnen tot een uitkeringsrecht leiden.
- Hoe meer beperkingen per aanvang verzekering zijn vastgesteld, hoe kleiner de kans op een uitkering.
- De dagloonvaststelling gebeurt in eerste instantie weliswaar aan de hand van de verdiensten in het refertejaar, maar in de meeste situaties vindt daarna correctie plaats. Het dagloon bij een uitkeringsrecht wordt namelijk gemaximeerd ter hoogte van het (lagere) maatmaninkomen.

Dagloonvastelling

In artikel 19 van het Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen is opgenomen dat op het vastgestelde dagloon dezelfde correctie wordt toegepast als op het maatmanloon, wanneer het volgens de hoofdregel vastgestelde dagloon hoger ligt. Van de gerealiseerde verdiensten in refertejaar wordt op deze manier alleen rekening gehouden met het deel waarvoor verzekerde de normale arbeidsprestatie heeft geleverd. Concreet betekent dit dat het dagloon wordt gemaximeerd ter hoogte van het maatmanloon. De formule voor de berekening van het gemaximeerde dagloon luidt:

$$\frac{\text{Maatmanomvang per week na correctie}}{5} \times \text{maatmanloon per uur} = \text{dagloon}$$

19 Besluit dagloonregels werknemersverzekeringen

Wajong

Wanneer verzekerde ermee instemt, stelt UWV ambtshalve de Wajong-rechten vast. Hier is geen aparte aanvraag voor nodig! Voor het vaststellen van de Wajong-rechten gelden geen aparte instructies. Het recht op Wajong, de hoogte en duur van de uitkering en de ingangsdatum worden dan ook op de reguliere wijze vastgesteld. Zie hiervoor de Wajong-instructies.

Gemoedsbezwaren

Verzekerden kunnen vrijgesteld worden van de verplichtingen van de WIA wegens gemoedsbezwaren. Als deze vrijstelling later wordt ingetrokken en de betrokkene vraagt vervolgens een uitkering aan moet de arbeidsongeschiktheid (gedeeltelijke of volledige) uitgesloten worden die is ontstaan tijdens de periode van vrijstelling of die kennelijk te verwachten was binnen half jaar na eindigen van de periode van vrijstelling wegens gemoedsbezwaren.

46 lid 2 en 3 WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Richtlijnen voor VA en AD

Onderstaande links leiden naar pagina’s op de ‘digitale werkplek UWV’ (DWU).

- Richtlijnen voor de verzekeringsarts
- Richtlijnen voor de arbeidsdeskundige

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid (eerste ao-dag vanaf 1-1-2011)

Inleiding

De hier beschreven regeling geldt voor degenen van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt op of na 1-1-2011.

Vanaf 1 januari 2011 is de uitsluitingsgrond van arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering niet meer van toepassing. Een uitkering kan niet langer worden geweigerd op grond van arbeidsongeschiktheid voor aanvang verzekering. Wel kan er bij ongeschiktheid bij aanvang verzekering dan wel voor de laatst verrichte arbeid, aanleiding zijn om de laatst verrichte arbeid buiten beschouwing te laten bij vaststelling van de maatman en het maatmaninkomen. Zie daarvoor het onderdeel Evident ongeschikt voor de laatst verrichte arbeid. Weigering van de uitkering kan plaatsvinden als een betrokkene niet aangemerkt kan worden als werknemer als bedoeld in de artikelen 3 t/m 7 ZW, omdat hij nooit werknemer is geworden.

Van belang is daardoor de vraag of er een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen.

Aanvang verzekering

Privaatrechtelijke dienstbetrekking

Het intreden van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de eerste werkdag, doet in beginsel niet af aan de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst op zichzelf. Hierdoor kan de betrokkene er vanuit gaan, dat hij verzekerd is, als hij een dienstbetrekking aangaat.

Bij de vraag of er een arbeidsovereenkomst is aangegaan, moet het volgende uitgangspunt worden genomen: partijen moeten overeenstemming hebben bereikt over de wettelijke elementen van een dienstbetrekking (gezagsverhouding, arbeid en loon). Hierbij is de partijbedoeling en de feitelijke uitvoering en invulling van de overeenkomst van belang.

In het geval dat er wilsovereenstemming bestaat over het aangaan van een overeenkomst, komt de arbeidsovereenkomst tot stand en is de betrokkene verzekerd. De verzekering vangt in dat geval aan op de eerste werkdag. Het is verder niet van belang of de betrokkene daadwerkelijk met zijn werk gestart is.

CRvB d.d. 20 mei 2015 (ECLI:NL:CRVB:2015:1649)

Op veel arbeidsovereenkomsten is een cao van toepassing. De cao kan afwijkende bepalingen bevatten over de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst, waardoor een overeenkomst eerder, later of niet tot stand komt. Dit is bijvoorbeeld het geval als de cao aangeeft dat de arbeidsovereenkomst pas tot stand komt als de betrokkene daadwerkelijk zijn arbeid aanvangt.

Uitzendkrachten

Bij een uitzendovereenkomst is meestal de cao-uitzendkrachten ABU, dan wel de NBBU-cao van toepassing. Alleen de cao-uitzendkrachten ABU bevat nadere bepalingen met betrekking tot de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst.

ABU

Als de cao-uitzendkrachten ABU van toepassing is, komt de arbeidsovereenkomst pas tot stand op het tijdstip waarop de uitzendkracht **daadwerkelijk** begint met werken, zoals omschreven in art. 12 lid 1 van deze cao en bevestigd in de uitspraak LJN AO9159 van de CRvB in

2004. De verzekering vangt voor een ABU-uitzendkracht dus pas aan, als hij daadwerkelijk start met werken.

Is een ABU-uitzendkracht arbeidsongeschikt geraakt voordat de uitzendkracht werkelijk begint met werken, ontstaat er **geen** arbeidsovereenkomst en kan hij niet aangemerkt worden als werknemer.

In de cao NBBU staat een dergelijke bepaling niet en geldt daarom de algemene regel. Het is bij uitzendkrachten dus van belang welke cao van toepassing is op de arbeidsovereenkomst.

Gemoedsbezwaren

> **Let op:** Het onderstaande geldt alleen voor de Wet WIA. Niet voor de WAO, WAZO en Wajong.

Op grond van geloofsovertuigingen kan iemand afzien van ‘verplichte’ sociale zekerheid.
Verzekerden kunnen zo vrijgesteld worden van de verplichtingen van de WIA wegens gemoedsbezwaren.
Zolang er geen aanspraak op de verzekering wordt gemaakt, heeft dit geen financiële gevolgen voor de gemoedsbezwaarde. In plaats van de verzekeringspremie betaalt de gemoedsbezwaarde extra belasting ter hoogte van de premie die hij zou betalen als hij geen gemoedsbezwaren had.
Voor 2011 kende de WIA een bepaling voor het uitsluiten van arbeidsongeschiktheid voor aanvang van de verzekering. Op grond van die bepaling werd geoordeeld dat een gemoedsbezwaarde die een aanvraag deed geen recht op uitkering had vanwege ongeschiktheid opgetreden voordat de klant verzekerd raakte.
Die bepaling in artikel 43 onder c, WIA, is vanaf 1-1-2011 met de invoering van de Wet Harmonisatie en vereenvoudiging sociale wetgeving geschrapt. Ook artikel 46 WIA (arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering) is toen geschrapt. De aanleiding van de wijziging was het vereenvoudigen van de uitvoering, snellere uitkeringsvaststellingen en grotere inzichtelijkheid voor klanten.
Doordat de bepalingen zijn geschrapt, kan UWV een ZW- of WIA-uitkering niet meer weigeren.
Sindsdien kan een gemoedsbezwaarde die al arbeidsongeschikt is en in verzekerde arbeid gaat werken net als anderen een WIA-recht krijgen.
Als aan alle voorwaarden is voldaan, heeft de gemoedsbezwaarde ook recht op uitbetaling van de uitkering. Dat geldt ook voor een gemoedsbezwaarde die van gemoed veranderd is.

De wijziging in regelgeving geldt alleen voor degenen van wie de eerste ao-dag op of na 1-1-2011 ligt.
Dit betekent dat:

- de verzekerde na de wachttijd die vanaf 1-1-2011 begint, recht heeft op een WIA-uitkering. Ook al is hij dan gemoedsbezwaarde.
- als de verzekerde een WIA-uitkering heeft en de verzekerde daarna gemoedsbezwaarde wordt, hij bij toegenomen arbeidsongeschiktheid vanaf 1-1-2011 recht op verhoging van de WIA-uitkering heeft.
- als een WIA-uitkering beëindigd is en de verzekerde daarna gemoedsbezwaarde wordt, hij bij toegenomen arbeidsongeschiktheid vanaf 1-11-2011 recht heeft op herleving van de WIA-uitkering.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Nieuw recht

Inleiding

In dit onderdeel kun je lezen wat de voorwaarden zijn voor het recht op een uitkering op grond van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Aan de orde komen de voorwaarden voor het recht op een uitkering *Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten* (IVA) en een uitkering in verband met *Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten* (WGA). Er zijn verschillende WGA-uitkeringen: de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolguitkering. De specifieke voorwaarden voor het recht op deze laatstgenoemde uitkeringen komen aan bod in de onderdelen Hoogte en Duur. Niet álle voorwaarden worden in dit onderdeel (volledig) behandeld. Voor sommige onderwerpen word je verwezen naar een ander onderdeel of ander handboek.

Nieuw recht

Aanvraag

Wat is een aanvraag?

Volgens jurisprudentie is een aanvraag: een door of namens betrokkene ingediend schriftelijk verzoek om een uitkering. Dit hoeft dus geen officieel aanvraagformulier te zijn.
De aanvraag moet van de betrokkene zelf of zijn wettelijk vertegenwoordiger afkomstig zijn. Een derde kan voor de betrokkene dus geen aanvraag indienen, tenzij betrokkene hem machtigt.
Uit het schriftelijk verzoek moet duidelijk worden dat een uitkering wordt aangevraagd. De betrokkene hoeft daarbij niet aan te geven met ingang van welke datum hij in aanmerking wenst te komen voor de uitkering.

Aanvraag verplicht

Het vaststellen van het recht op een WIA-uitkering na 104 weken wachttijd is op aanvraag. Hoofdregel is dat betrokkene de aanvraag uiterlijk 11 weken voor afloop van de wachttijd moet doen.
Uitzonderingen hierop zijn het ambtshalve vaststellen van het recht (hardheidsclausule) en aanvraag bij een verlengde periode van loondoorbetaling.
Ook in situaties waarin er sprake is van een verkorte wachttijd, is een aanvraag verplicht (artikel 47 WIA).
In situaties waarin geen nieuwe wachttijd geldt (artikel 48 WIA), is een aanvraag niet verplicht.
64 lid 1 en 3 WIA

Geen aanvraag verplicht

Voor het vaststellen van het recht op uitkering dat later dan na 104 weken ontstaat, is geen aanvraag verplicht. In die situaties is de verzekerde dus ook niet verplicht om een re-integratieverslag op te sturen. Dit zijn situaties waarin geen nieuwe wachttijd geldt. Er is dus geen aanvraag vereist:

- bij de overgang van de WGA naar de IVA en omgekeerd.
- als de verzekerde arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt wegens dezelfde oorzaak binnen 5 jaar nadat geen recht op een WGA-uitkering is ontstaan omdat betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt was.
- als de verzekerde arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt wegens een andere oorzaak binnen 4 weken nadat geen recht op een WGA-uitkering is ontstaan omdat betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt was.
- bij herleving van het recht op WGA- of IVA-uitkering.
- na afloop van detentie of verblijf in het buitenland.

Uiteraard moeten we in deze situaties wel weten dat de verzekerde (weer) in aanmerking wil komen voor een uitkering. Hier zijn geen nadere voorwaarden aan gesteld.
64 lid 1 WIA

Attenderen betrokkene

UWV attendeert betrokkene uiterlijk 20 maanden na aanvang van de wachttijd schriftelijk over de mogelijkheid van het doen van een aanvraag.
64 lid 2 WIA

Te late aanvraag

In het hoofdstuk verplichtingen staat wanneer een WIA-aanvraag uiterlijk moet worden ingediend. In het hoofdstuk Termijnen staat hoe de tijdigheid van de aanvraag moet worden beoordeeld.

Let op: Te late aanvraag na eerder ontvangen RIV
Als op grond van de standaard regels is vastgesteld dat de aanvraag te laat is, geldt het volgende:

Als een (nagenoeg) compleet RIV eerder en wel tijdig is ingediend, dan kan niet zonder meer worden gesteld dat de aanvraag te laat is. Dit blijkt uit een uitspraak van de CrvB (ECLI:NL:CRVB:2014:2994).
Vastgesteld moet worden of betrokkene met de RIV-stukken een aanvraag wilde doen en wij naar aanleiding van deze stukken hem de gelegenheid hadden moeten bieden de ontbrekende gegevens, waaronder het aanvraagformulier, aan te leveren.

Zo ja, dan is de datum waarop de RIV is ingediend bepalend voor de vraag of de aanvraag te laat is of niet.

Aanvraag bij tijdelijke uitsluitingsgrond

Als er geen recht op WIA-uitkering bestaat omdat de tijdelijk uitsluitingsgrond vrijheidsontneming of niet in Nederland wonen van toepassing is, dan wordt de betrokkene meegedeeld dat hij zich bij UWV kan melden zodra de uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet.

UWV is niet verplicht om aanvraag af te wijzen als er een tijdelijke uitsluitingsgrond is zoals vrijheidsontneming of niet in Nederland wonen. Als de uitsluitingsgrond zich naar verwachting nog maar kort zal voordoen, kan UWV de aanvraag toch in behandeling nemen.
64 lid 4 en 5 WIA

Aanvraag bij definitieve uitsluitingsgrond

In specifieke situaties wordt een WIA-aanvraag ook aangemerkt als een aanvraag voor een andere uitkering. Dit is aan de orde bij de volgende uitsluitingsgronden:

- ***Arbeidsongeschikt bij aanvang verzekering (43 onder c WIA); geldt als eerste ao-dag ligt vóór 1 januari 2011***
  Als UWV de bestaande volledige arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking laat, worden aanvullend de Wajong-rechten beoordeeld. Om dat mogelijk te maken, wordt de WIA-aanvraag in deze situatie mede opgevat als Wajong-aanvraag. Ook bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt aanvullend op een WIA-onderzoek het Wajong-recht beoordeeld. Dit ondanks het feit dat bij het gedeeltelijk buiten aanmerking laten er toch nog WIA-rechten kunnen zijn.

- ***Recht op toekenning of heropening van de WAO-uitkering (120 WIA)***
  In het overgangsrecht WIA is bepaald dat geen recht op WIA bestaat als betrokkene verzekerd is voor de WAO, of recht heeft op toekenning op grond van 43a WAO, of als heropening van een eerder toegekende WAO-uitkering na detentie of verblijf in het buitenland aan de orde is. Het kan in deze situaties echter niet bij een afwijzing van de WIA-aanvraag blijven. Aansluitend moeten de WAO-rechten worden vastgesteld. Voor zover daar een aanvraag voor nodig is, wordt de WIA-aanvraag ook aangemerkt als aanvraag voor een WAO-uitkering.

Aanvraag bij verlengde loondoorbetalingsplicht werkgever

In de beschikking over het vrijwillig verlengde tijdvak van loondoorbetalingsplicht voor de werkgever geeft UWV aan binnen welke termijn betrokkene na afloop van het verlengde tijdvak van loondoorbetaling alsnog aanvraag moet doen voor het vaststellen van recht op een WIA-uitkering.
64 lid 4 en 5 WIA

Aanvraag voor verkorte wachttijd

De verzekerde kan UWV verzoeken om in aanmerking te komen voor een verkorte wachttijdals hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is (artikel 23 lid 6 WIA). Deze verkorte wachttijd is minimaal 13 en maximaal 78 weken. Er kan dus eerder dan na 104 weken recht op een IVA-uitkering ontstaan. Omdat UWV op aanvraag vaststelt of recht op IVA-uitkering ontstaat (artikel 64 lid 1 WIA), is in artikel 66 lid 1 WIA geregeld dat de aanvraag voor toepassing van een verkorte wachttijd ook wordt aangemerkt als een aanvraag voor een WIA-uitkering.

Een van de voorwaarden is dat de aanvraag voor verkorting van de wachttijd slechts éénmaal kan worden gedaan. Een tweede en volgende aanvraag voor verkorting van de wachttijd moeten we dus afwijzen. Daarnaast wordt een aanvraag voor verkorting die wordt gedaan na afloop van week 68 afgewezen omdat de verkorte wachttijd maximaal 78 weken kan zijn. Bovendien kan de wachttijd niet eerder eindigen dan 10 weken nadat de aanvraag is ingediend. Deze periode start op de dag na de dag waarop UWV de aanvraag heeft ontvangen.

Als de verzekerde de aanvraag voor de verkorte wachttijd doet op een moment waarop hij ook al de aanvraag voor de wachttijd van 104 weken had kunnen indienen, kan het problemen opleveren als we deze aanvraag ook (aanvraag verkorte wachttijd + aanvraag WIA) afwijzen. Hij moet dan een nieuwe aanvraag indienen die inmiddels te laat kan zijn. Daarom hebben we het volgende beleid ontwikkeld:
Bij te late aanvragen om een verkorte wachttijd wijzen we de aanvraag (aanvraag verkorte wachttijd en aanvraag WIA) af als de afwijzingsbeschikking wordt verstuurd vóór het versturen van de attenderingsbrief. Als de verzekerde na 104 weken alsnog in aanmerking wil komen voor een WIA-uitkering, moet hij dus een nieuwe aanvraag indienen. Hiervoor ontvangt hij nog de attenderingsbrief. Daarbij moet hij alsnog een re-integratieverslag meesturen.
Als we de afwijzingsbeschikking sturen na het sturen van de attenderingsbrief, moeten we in de beschikking vermelden dat we het verzoek tot toepassing van de verkorte wachttijd afwijzen, maar dat de aanvraag om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering in behandeling is genomen. Om de aanvraag verder te kunnen behandelen, moeten we echter wel beschikken over het RIV. Daarom moet de verzekerde wel binnen de gestelde termijn het RIV opsturen.

Ambtshalve vaststellen van recht (kennelijke hardheid)

In de WIA is een hardheidsclausule opgenomen die het mogelijk maakt om het recht op uitkering ambthalve vast te stellen als het tot een

kennelijke hardheid zou leiden om van betrokkene een aanvraag te verlangen. Hierbij is vooral gedacht aan psychotische en schizofrene mensen die geen aanvraag doen of zelfs weigeren dat te doen. Ontkenning van de ziekte komt bij deze mensen vaak voor en is zelfs een van de symptomen van deze psychische aandoeningen. Het niet doen van een aanvraag door betrokkene is dan te beschouwen als het gevolg van de ziekte waaraan hij lijdt.

Dit kan problemen opleveren in gevallen waarin betrokkene geen wettelijke vertegenwoordiger heeft. Het zou dan niet terecht zijn als deze personen hierdoor niet in aanmerking zouden kunnen komen voor een WIA-uitkering. Van de bevoegdheid tot het ambtshalve vaststellen van het recht moet je echter met de nodige zorgvuldigheid gebruik maken. Het dient apert duidelijk te zijn dat het niet (willen) aanvragen van de uitkering een gevolg is van de ziekte waaraan betrokkene lijdt.

64 lid 10 WIA

Niet meewerken aan aanvraag/vaststellen ao-heid

Klant verstrekt geen gegevens

We nemen een aanvraag in behandeling als die compleet is. Als de aanvraag niet compleet is, verzoeken we de klant om aanvullende informatie te verstrekken. De klant moet de ontbrekende gegevens binnen 2 weken aanleveren. Op het moment dat de klant niet de benodigde gegevens verstrekt om te kunnen beslissen over de aanvraag, kunnen we de aanvraag buiten behandeling stellen (art. 4:5 lid 1 Awb). Hiervoor is vereist dat de gevraagde gegevens noodzakelijk zijn om over de aanvraag te kunnen beslissen en de klant over deze gegevens beschikt. De beschikking om de aanvraag niet te behandelen, moet binnen 4 weken nadat de termijn om de aanvraag aan te vullen is verstreken aan de aanvrager bekend worden gemaakt (art. 4:5 lid 4 Awb). Nadat de aanvraag in behandeling is genomen, kunnen we die niet meer buiten behandeling stellen. Een uitnodiging voor een spreekuur is een duidelijke indicatie dat een aanvraag in behandeling is genomen. Het buiten behandeling stellen van een aanvraag kan daarom niet meer (ECLI:NL:CRVB: 2005: AT5214).

Zie ook de instructie Beschikking.

Klant werkt niet mee aan medisch onderzoek

Na het in behandeling nemen van de aanvraag (voor toekenning van een WIA-uitkering), beoordelen we die inhoudelijk. Als voor het vaststellen van (de voortzetting) het recht op uitkering het volgens UWV noodzakelijk is dat er een medisch onderzoek wordt uitgevoerd, is de klant verplicht hieraan mee te werken (art. 27 lid 1 en lid 2 WIA). Medisch onderzoek is een lichamelijk en/of psychisch onderzoek waar de klant aanwezig bij moet zijn.
Hieronder valt het:

- gehoor geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur;
- beantwoorden van vragen;
- meewerken tijdens het onderzoek;
- naleven van controlevoorschriften;
- verstrekken van stukken die van invloed kunnen zijn op het recht op een uitkering.

Het frustreren van bijvoorbeeld een psychiatrische expertise is hetzelfde als het niet meewerken aan een medisch onderzoek. De gevolgen van het niet meewerken aan een medisch onderzoek lees je bij ‘Gevolgen niet meewerken’.

Als de klant bij een eerste oproep voor een medisch onderzoek (na aanvraag voor een WIA-uitkering of herbeoordeling) niet verschijnt, betekent dit niet automatisch dat hij niet meewerkt. Er kunnen verschillende omstandigheden zijn waardoor de klant niet op de hoogte was van het onderzoek (bijvoorbeeld een onduidelijke oproep of de oproep is niet aangekomen). De klant moet ten minste 2 kansen krijgen om te verschijnen. We versturen een **tweede** oproep altijd per aangetekende brief om er zeker van te zijn dat de oproep aankomt.
In deze brief:

- verzoeken we de klant om contact met UWV op te nemen om een nieuwe afspraak te maken;
- staat ook dat als klant weer niet verschijnt, we het recht op uitkering niet kunnen vaststellen.

Als de klant bij een herbeoordeling na de eerste oproep niet verschijnt, schorsen we de uitkering direct m.i.v. de komende maand. In de schorsingsbrief die we dan versturen, verzoeken we de klant om contact met UWV op te nemen om een nieuwe afspraak te maken voor een tweede oproep.

Klant werkt niet mee aan een arbeidskundig of administratief juridisch onderzoek
Voor het niet meewerken aan een arbeidskundig of administratief juridisch onderzoek, geldt hetzelfde als bij het niet meewerken aan een medisch onderzoek.

Gevolgen niet meewerken aan medisch onderzoek

Als de klant niet meewerkt aan een medisch onderzoek, kan dat afhankelijk van de situatie verschillende gevolgen hebben:

- **Recht op WIA-uitkering na aanvraag kan niet worden vastgesteld**
  Als een medisch onderzoek noodzakelijk was voor het vaststellen van het recht en de klant niet meewerkt aan het onderzoek, dan laten we eventuele aanspraken op een uitkering buiten aanmerking zolang we het recht op uitkering niet kunnen vaststellen. We wijzen de aanvraag af (art. 46a WIA). De beslissing hierover sturen we naar de klant nadat hij voor de tweede keer niet is verschenen. De klant kan tegen deze afwijzingsbeslissing in bezwaar gaan.

- **Voortzetting recht WIA-uitkering bij herbeoordeling kan niet worden vastgesteld**
  Als een nieuw medisch onderzoek nodig was voor het vaststellen van het recht en de klant niet meewerkt aan het onderzoek, dan trekken we de inmiddels geschorste uitkering in per datum schorsing (art. 76 WIA). De beslissing hierover sturen we naar de klant nadat hij voor de tweede keer niet is verschenen. De klant kan tegen deze intrekkingsbeslissing in bezwaar gaan.

Klant werkt alsnog mee aan medisch onderzoek

Als de klant alsnog meewerkt aan een medisch onderzoek, voeren we een inhoudelijke beoordeling uit om het recht op een uitkering vast te stellen. Het is afhankelijk van de situatie vanaf welke datum we het recht kunnen vaststellen.

Verdieping

Klant werkt mee voordat beslissing (afwijzing aanvraag of intrekking uitkering) is verstuurd

Als de klant alsnog meewerkt voordat we de beslissing hebben genomen over het buiten aanmerking laten of beëindigen van het recht, dan leggen we bij verwijtbaar gedrag een maatregel in de 2e categorie op. Zie het hoofdstuk Maatregelen.

Als de beslissing al verstuurd is, maar de bezwaartermijn nog loopt, dan leggen we bij verwijtbaar gedrag ook een maatregel in de 2e categorie op. Als de klant (ook) bezwaar heeft gemaakt, heeft B&B de regie.

Klant werkt mee na bezwaartermijn

Als de klant na de bezwaartermijn alsnog terugkomt op zijn weigering om mee te werken, moet hij een verzoek indienen waarin hij vraagt om een inhoudelijke beoordeling. We nodigen de klant opnieuw uit voor een medisch onderzoek.

Naarmate er meer tijd is verstreken na de datum van de oorspronkelijke aanvraag of schorsing van de uitkering, wordt het steeds moeilijker om met een medisch en, zo nodig, arbeidskundig onderzoek het recht op uitkering op die datum vast te stellen. Het risico dat aspecten van de arbeidsongeschiktheid niet meer aan te tonen zijn, ligt dan bij de klant. Hij krijgt de kans om aannemelijk te maken dat hij onafgebroken arbeidsongeschikt was (en in welke mate) op de datum van de oorspronkelijke aanvraag of schorsing van de uitkering.

Onafgebroken arbeidsongeschikt
Als blijkt dat er onafgebroken arbeidsongeschiktheid is geweest, dan geven we bij een WIA-aanvraag alsnog een beslissing af per datum oorspronkelijke aanvraag (eerste ao-dag). Het verzoek van de klant om een inhoudelijke beoordeling behandelen we als een te late aanvraag. Dit heeft tot gevolg dat het recht op een uitkering niet eerder kan ingaan dan 52 weken voorafgaande aan de dag dat de klant alsnog heeft meegewerkt aan het sociaal medisch onderzoek. Bij een bijzonder geval (zie Bijzonder geval) kunnen we hiervan afwijken.

Bij een verzoek om hervatting van een geschorste of beëindigde uitkering geven we een beslissing af per de datum dat de klant alsnog aan het sociaal medisch onderzoek heeft meegewerkt. We hervatten de uitkering per deze datum.
Daarnaast kijken we of we een maatregel (1e categorie) moeten opleggen voor het doen van een te late aanvraag en/of het niet meewerken aan het primaire onderzoek in het kader van de herbeoordeling (2e categorie). Zie het hoofdstuk Maatregelen.

Niet onafgebroken arbeidsongeschikt
Als we niet kunnen aantonen dat de klant onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest, kunnen we het recht op uitkering per de oorspronkelijke datum niet vaststellen. Er is daardoor geen recht op uitkering vanaf datum aanvraag of datum schorsing uitkering. Als de klant wel arbeidsongeschikt is op het moment van meewerken aan het sociaal medisch onderzoek, dan is er mogelijk recht op uitkering, mits ook aan de overige voorwaarden voor het recht is voldaan (de klant kan bijvoorbeeld niet meer verzekerd zijn). In dit geval behandelen we het verzoek van de klant om een inhoudelijke beoordeling als een nieuwe aanvraag.

Als de klant op het moment van meewerken niet arbeidsongeschikt is en ook niet bekend is of dat in de afgelopen periode wel het geval is geweest, dan is er geen recht op uitkering.

Als echter aan te tonen is dat de klant vanaf een bepaalde datum wel arbeidsongeschikt is geweest, dan beoordelen we of per die datum alsnog recht kan ontstaan of het recht kan herleven (het niet meer verzekerd zijn kan een grond zijn van geen recht op uitkering).

Voorbeeld: wel recht op WIA (herleving) ⊞

Voorbeeld: geen recht op WIA ⊞

Nieuw recht

Recht ontstaat later dan na 104 weken

Inleiding

Één van de voorwaarden voor IVA- of WGA-recht is dat de klant 104 weken onafgebroken arbeidsongeschikt moet zijn geweest; hij moet de wachttijd hebben vervuld. Direct na afloop van de wachttijd bestaat dan recht op uitkering, als ook aan de andere voorwaarden is voldaan.
In een aantal situaties kan het recht op uitkering echter op een latere datum dan direct na de wachttijd ontstaan, mits op dat moment nog aan alle andere voorwaarden wordt voldaan. Het recht ontstaat dan op het moment dat de betreffende situatie niet meer van toepassing is.
Het gaat hierbij om de volgende situaties:

- Werkgever moet het loon doorbetalen na afloop van de wachttijd
- Uitsluitingsgrond vrijheidsontneming of niet in Nederland wonen doet zich niet meer voor
- Een uitreiziger zijn
- IVA-uitkering na WGA-uitkering
- WGA-uitkering na IVA-uitkering
- Recht bij arbeidsongeschiktheid binnen 5 jaar uit dezelfde oorzaak
- Recht bij arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken uit andere oorzaak na beëindiging eerder recht op IVA- of WGA-uitkering
- Alsnog arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken na wachttijd

Artikel 48 en 55 WIA

Geen aanvraag verplicht

Voor het vaststellen van het recht op uitkering dat later dan na 104 weken ontstaat, is geen aanvraagverplicht. Dit zijn situaties waarin geen nieuwe wachttijd geldt. In dergelijke situaties is de verzekerde ook niet verplicht om een re-integratieverslag op te sturen.
Artikel 64 en 65 WIA

Werkgever moet het loon doorbetalen na afloop van de wachttijd

Dit kan zich in 3 situaties voordoen:

- ***Aan de (ex)werkgever is een loonsanctie opgelegd***
  De sanctie houdt in dat de loondoorbetalingsverplichting (ziekengelddoorbetalingsverplichting voor de ERD-ZW) door UWV wordt verlengd met ten hoogste 52 weken. Meer over dit onderwerp kun je lezen in de instructie verlengde loondoorbetaling als sanctie. (art. 25 lid 9 WIA), en bij ERD-ZW (art. 26 lid 2 WIA).

- ***De werknemer heeft de aanvraag voor een WIA-uitkering niet tijdig ingediend.***
  In artikel 64 WIA is beschreven wanneer een aanvraag tijdig is ingediend: Lid 3: de aanvraag is ingediend 11 weken voor de afloop van de wachttijd, of eerder. Lid 6: de aanvraag is tijdig als deze is ingediend binnen 4 weken nadat UWV de verzekerde heeft gewezen op de mogelijkheid een aanvraag te doen. Dit lid is niet van toepassing als 1 van onderstaande situaties de oorzaak is dat de werknemer niet tijdig door het UWV is gewezen op de mogelijkheid een aanvraag te doen:

  - De werkgever heeft geen ziekmelding gedaan bij UWV.
  - De werkgever heeft de ziekmelding meer dan 81 weken na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag gedaan.
  - De werkgever heeft een onterechte hersteldmelding gedaan,

UWV constateert het aantal dagen dat de aanvraag te laat is. De loondoorbetaling bij ziekte op grond van BW wordt met hetzelfde aantal dagen verlengd. Doordat deze verlenging een uitsluitingsgrond voor de WIA is, kan de uitkering pas ingaan na afloop van de verlenging. Als werkgever het late of zelfs niet verzenden van een aanvraagset heeft veroorzaakt stelt UWV de termijnoverschrijding als volgt vast:

* Houd als uiterste ontvangstdatum aan 11 weken voor EWT.
* Bereken aan de hand van de werkelijke ontvangstdatum de termijnoverschrijding.

(629 lid 11 onder b BW)
(43 onder b WIA)

- ***De loondoorbetalingsverplichting loopt door nadat werkgever en werknemer daartoe gezamenlijk een verzoek hebben gedaan.*** Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk verzoeken om het verplichte tijdvak van 104 weken van de loondoorbetaling vrijwillig te verlengen. Het verlengde tijdvak eindigt op de door UWV aangegeven datum. Het vrijwillig verlengde tijdvak kan op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer worden verkort of verder verlengd. UWV stelt dan een nieuwe datum vast waarop de loondoorbetalingsverplichting eindigt. Het nieuwe tijdvak eindigt echter niet eerder dan 13 weken na het verzoek, met uitzondering van de situatie waarbij de dienstbetrekking wordt beëindigd binnen 13 weken na het verzoek. De loondoorbetalingsverplichting eindigt dan op het moment dat de dienstbetrekking wordt beëindigd. (24 WIA)

Uitsluitingsgrond vrijheidsontneming of niet in Nederland wonen doet zich niet meer voor

In het geval dat na het vervullen van de wachttijd het recht op uitkering wordt uitgesloten door vrijheidsontneming of wonen in het buitenland, kan op een later moment alsnog recht op uitkering ontstaan.
Hierbij moet je letten op het volgende:

- Voor het recht op een IVA-uitkering maakt het niet uit hoe lang de uitsluitingsgrond voor het recht op IVA- of WGA-uitkering heeft voortgeduurd;
- Het recht op een WGA-uitkering kan alleen nog ontstaan als de uitsluitingsgrond 'vrijheidsontneming' of 'niet in Nederland wonen' voor het recht op IVA- of WGA-uitkering niet langer dan 5 jaar heeft voortgeduurd.

Als betrokkene ook voldoet aan de overige voorwaarden ontstaat het recht op de dag dat de uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet.

Voor details m.b.t. niet in Nederland wonen zie toelichting Wet BEU

Artikel 47 lid 2, 54 lid 2, 48 lid 3 en 55 lid 3 WIA

IVA-uitkering na WGA-uitkering

In het geval dat de klant op einde wachttijd recht had op een WGA-uitkering en hij op een later tijdstip alsnog volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt, dan eindigt het recht op een WGA-uitkering en ontstaat alsnog recht op een IVA-uitkering. Voorwaarde hierbij is dat de klant op de dag voorafgaand aan de dag dat hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt, recht had op een WGA-uitkering. Het recht op IVA-uitkering ontstaat op de dag dat de klant volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is geworden. Er geldt dus geen nieuwe wachttijd in deze situatie.

(art. 47 en 48 lid 1a WIA)

WGA-uitkering na IVA-uitkering

In het geval dat de klant op einde wachttijd recht had op een IVA-uitkering en hij op een later tijdstip alsnog gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt, dan eindigt het recht op een IVA-uitkering, en ontstaat alsnog recht op een WGA-uitkering. Voorwaarde hierbij is dat de klant op de dag voorafgaand aan de dag dat hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt recht had op een IVA-uitkering. Het recht op WGA-uitkering ontstaat op de dag dat de klant gedeeltelijk arbeidsgeschikt is geworden. Er geldt dus geen nieuwe wachttijd in deze situatie.

(art. 54 en 55 lid 1a WIA)

Recht bij arbeidsongeschiktheid binnen 5 jaar uit dezelfde oorzaak

De klant heeft zonder wachttijd recht op een IVA- of WGA-uitkering op dag dat hij respectievelijk volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt als:

- Deze arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid ontstaat binnen 5 jaar na de dag dat geen recht op uitkering ontstond omdat betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt was, **of** binnen 5 jaar na de dag dat het recht op een IVA- of WGA-uitkering is geëindigd, **en**;
- Deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde ziekteoorzaak.

Voorbeelden ⊞

Voor het ontstaan van het recht op uitkering later dan na 104 weken is een aanvraag niet verplicht. Uiteraard moet je nog wel beoordelen of betrokkene aan de overige voorwaarden voor het ontstaan van het recht op uitkering voldoet, d.w.z. dat er geen uitsluitingsgrondvan toepassing is.
(art. 48 lid 1b en 55 lid 1b WIA)

Start termijn van 5 jaar

De termijn van 5 jaar start op de dag waarop het recht op uitkering kon ontstaan, dat wil zeggen de dag na afloop van de wachttijd van 104 weken dan wel de dag na afloop van de verlengde loondoorbetaling door de werkgever, **of** binnen 5 jaar na de dag dat het recht op WGA of IVA is geëindigd.

Geen voorwaarde: verzekerd zijn

Net als in de WAO wordt hierbij niet de voorwaarde gesteld dat betrokkene voor de WIA verzekerd is op het moment waarop hij wegens dezelfde oorzaak arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt.

Geen voorwaarde: per einde wachttijd ongeschikt voor het eigen werk

Anders dan in artikel 43a WAO, wordt in artikel 48 en 55 WIA niet de voorwaarde gesteld dat betrokkene na afloop van de wachttijd van 104 weken nog steeds ongeschikt is voor zijn eigen werk. Wel is een voorwaarde dat betrokkene de wachttijd van 104 weken heeft doorgemaakt en dus 104 weken ziek is geweest voor zijn eigen werk. Het is uiteindelijk aan UWV (en dus niet aan de werkgever of de arbodienst) om te beoordelen of betrokkene 104 weken ziek is geweest voor zijn eigen werk (zie ook nieuw recht, voorwaarden: wachttijd vervuld).

Dezelfde oorzaak

De arbeidsongeschiktheid of de gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid moet voortkomen uit dezelfde oorzaak als die op grond waarvan hij de wachttijd heeft doorgemaakt.
Het begrip “dezelfde oorzaak” wordt op dezelfde manier uitgelegd als bij de WAO, d.w.z. dat er sprake moet zijn van een toename van de beperkingen die in overwegende mate voortkomen uit dezelfde ziekteoorzaak.

Verdieping 'dezelfde oorzaak' ⊞

Het voormalige Lisv heeft in 1996 een beleidsadvies gegeven over de interpretatie van het begrip “dezelfde oorzaak”. Dit beleidsadvies geldt vanaf 2002 als UWV-beleid voor de WAO. Dit beleid hanteren wij ook voor de WIA. De kern hiervan is dat beoordeeld wordt of het **aannemelijk** is dat eventuele toegenomen klachten voortkomen uit de oorspronkelijke ziekteoorzaak; bij twijfel krijgt de betrokkene het voordeel.

In de praktijk gaan we als volgt te werk:

- De (verzekerings)arts stelt vast of de beperkingen sinds de laatste beoordeling duidelijk zijn toegenomen. Is dit niet het geval, dan zijn de artikelen 48 en 55 WIA niet van toepassing: een arbeidskundig onderzoek is dan niet nodig.
- Als de beperkingen wél zijn toegenomen beoordeelt hij of deze toename in overwegende mate voortkomt uit de oorspronkelijke ziekteoorzaak. Als dit zo is stelt hij de beperkingen vast en volgt er een arbeidskundig onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Als dit leidt tot een arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% ontstaat recht op een WGA- of IVA-uitkering zonder dat een nieuwe wachttijd geldt.
- Als de (verzekerings)arts niet aannemelijk kan maken dat de toename voortkomt uit dezelfde oorzaak probeert hij aannemelijk te maken dat de toename in overwegende mate voortkomt uit een andere oorzaak. Als dit zo is zijn de artikelen 48 en 55 WIA niet van toepassing. Er is verder geen arbeidskundig onderzoek nodig.
- Lukt ook dit niet, de oorzaak is dan onduidelijk of twijfelachtig, dan geeft hij aan dat de beperkingen, bij wijze van voordeel van de twijfel, in overwegende mate voortkomen uit de oorspronkelijke oorzaak. Als dit zo is stelt hij de beperkingen vast en volgt er een arbeidskundig onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Als dit leidt tot een arbeidsongeschikt van ten minste 35% ontstaat recht op een WGA- of IVA-uitkering zonder dat een nieuwe wachttijd geldt.

Opeenvolgende oorzaken
Zowel de *oorspronkelijke* als de *nieuwe* arbeidsongeschiktheid kunnen zijn voortgekomen uit meerdere, elkaar opvolgende ziekteoorzaken. Hieronder zie je hoe je daarmee moet omgaan.

Opeenvolgende oorzaken van de oorspronkelijke arbeidsongeschiktheid
De oorzaak die leidt tot arbeidsongeschiktheid wordt vergeleken met de oorzaak die aan het einde van de eerder vervulde wachttijd heeft geleid tot ongeschiktheid voor het eigen werk.

Voorbeelden ⊞

Opeenvolgende oorzaken van de opnieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid

Als iemand binnen 5 jaar na einde wachttijd (de dag dat geen recht op uitkering ontstond omdat betrokkene na de wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt was) opnieuw arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een andere ziekteoorzaak, begint een nieuwe wachttijd van 104 weken te lopen. Het komt voor dat op een later moment de oorspronkelijke oorzaak terugkeert en weer (mede) bepalend wordt voor de arbeidsongeschiktheid. Met (mede) bepalend wordt bedoeld, dat de beperkingen ten gevolge van de oorspronkelijke oorzaak leiden tot een

hogere mate van arbeidsongeschiktheid dan de beperkingen op einde wachttijd. Vanaf dat moment nemen wij aan dat sprake is van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van dezelfde oorzaak, waardoor direct recht op een WIA-uitkering kan ontstaan. Dit is ook het geval als de betrokkene op een eerder moment uit een andere oorzaak volledig arbeidsongeschikt is geworden en vervolgens arbeidsongeschikt wordt uit de oorspronkelijke oorzaak.

> **NB**: Als vaststaat dat de toename van de arbeidsongeschiktheid uit dezelfde oorzaak voortkomt en er zijn beperkingen uit meerdere oorzaken, dan worden alle beperkingen bij de beoordeling betrokken. Dus ook de beperkingen uit een andere oorzaak.

Voorbeelden ⊞

Recht bij arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken na intrekking eerder recht op IVA- of WGA-uitkering, uit andere oorzaak

De klant heeft zonder wachttijd recht op een IVA-of WGA-uitkering op de dag dat hij respectievelijk volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt als:

- Deze arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ontstaat binnen 4 weken na de dag dat het recht op IVA- of WGA-uitkering is geëindigd en
- Deze arbeidsongeschiktheid voorkomt uit een andere oorzaak.

(Artikel 48 lid 1c en 55 lid 1c WIA)

Voorbeelden ⊞

Alsnog arbeidsongeschikt binnen 4 weken na wachttijd

Als de klant na afloop van de wachttijd geen recht had op uitkering omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt was en hij wordt binnen 4 weken na die dag opnieuw arbeidsongeschikt, dan heeft hij met onmiddellijke ingang recht op een IVA- of WGA-uitkering, afhankelijk van het feit of hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is.
(art. 48 lid 1c en 55 lid 1c WIA)

Voorbeeld ⊞

Nieuw recht

Ingangsdatum recht op WIA-uitkering

Hoofdregel

Het recht op een uitkering ontstaat op de dag waarop betrokkene aan alle voorwaarden daarvoor voldoet. Deze dag zal veelal zijn de eerste dag na het vervullen van de wachttijd.
In de WIA is echter bepaald dat het recht op uitkering niet eerder kan worden vastgesteld over perioden gelegen voor 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag om een uitkering werd ingediend ofwel: het recht op uitkering kan niet eerder ingaan dan 52 weken voor datum aanvraag.

Vanaf 1/8/2009 (ingangsdatum Verzamelwet SZW-wetgeving 2009) geldt dat het recht op uitkering ook bij later recht, herleven en verhogen van het recht ivm hulpbehoevendheid niet eerder kan worden vastgesteld dan 52 weken vóór datum verzoek of signaal. Dit wijkt iets af van de toelichting bij de wijziging, maar is wel volgens de bedoeling van de wijziging om aan te sluiten bij de WAO-praktijk.
Deze werkwijze geldt voor deze beschikkingen vanaf datum inwerkingtreding.

Bijzonder geval

Soms kan het recht op uitkering echter wel eerder ingaan dan 52 weken voor datum aanvraag. Dit kan als er sprake is van een bijzonder geval.

64 lid 7 WIA

Schema WGA-rechten

Voorwaarden voor ontstaan recht op IVA- en WGA-uitkering

Algemeen

Eerst kun je lezen welke de basisvoorwaarden zijn voor het ontstaan van recht op een WIA-uitkering, dus de voorwaarden die zowel voor een IVA- als een WGA-uitkering gelden. Daarna kun je lezen welke voorwaarden daarnaast voor de beide uitkeringen apart gelden.

Basisvoorwaarden voor ontstaan recht op WIA-uitkering

- Betrokkene moet op de eerste ziektedag verzekerd zijn voor de WIA,
- Betrokkene heeft de wachttijd vervuld en
- Er mag geen uitsluitingsgrond van toepassing zijn.

Nadere voorwaarde voor ontstaan recht op IVA-uitkering

- Betrokkene is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt op de dag na afloop van wachttijd. Als op dat moment een uitsluitingsgrond van toepassing is, wordt dit pas getoetst op het moment waarop deze uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet.

Nadere voorwaarde voor ontstaan recht op WGA-uitkering

- Betrokkene is gedeeltelijk arbeidsgeschikt of volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikt op de dag na afloop van de wachttijd. Als op dat moment een uitsluitingsgrond van toepassing is, wordt dit pas getoetst op het moment waarop deze uitsluitingsgrond zich niet meer

moment een uitsluitingsgrond van toepassing is, wordt dit pas getoetst op het moment waarop deze uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet.

Voor elke soort WGA-uitkering apart zijn er dan nog nadere voorwaarden.
Zie ook het Schema WGA-rechten.

Voorwaarde: Verzekerd zijn

Algemeen

Om in aanmerking te komen voor een IVA- of WGA-uitkering moet betrokkene verzekerd zijn op het moment waarop de wachttijd aanvangt. Of hij daarna nog verzekerd is, is niet van belang. Ook niet als er sprake is van samentelling van de wachttijd (onderbrekingen korter dan 4 weken).

De WIA is een verplichte verzekering, d.w.z.: als je in dienstbetrekking gaat werken ben je van rechtswege verzekerd. Meestal zal het duidelijk zijn dat betrokkene verzekerd is. Meer over dit onderwerp kun je lezen in Wetsuitleg Verzekeringsplicht en loon en premie.

7 t/m 10 WIA

Nawerking WIA-verzekering

Inleiding

Er zijn verschillende groepen van personen te onderscheiden die ook na het einde van de WIA-verzekering worden beschouwd alsof zij verzekerd zijn gebleven voor de WIA. Het gaat hier om:

- personen van wie de verplichte verzekering kort voor het intreden of toenemen van arbeidsongeschiktheid is geëindigd
- personen die arbeidsongeschikt zijn als gevolg van een beroepsziekte

De hier beschreven nawerkingsregeling geldt niet als betrokkene niet WIA-verzekerd is i.v.m. aanspraken elders, of i.v.m. voltijds onbetaald verlof.

Hoofdregel vanaf 1 januari 2011

De nawerking van de verzekering is per 1 januari 2011 sterk vereenvoudigd (Wet Harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving). De lengte van de verzekerde periode is niet langer van belang.
Voor het vaststellen van het recht op een IVA- of WGA-uitkering wordt betrokkene beschouwd alsof hij verzekerd was gebleven als:

- hij binnen 4 weken na het einde van zijn verplichte verzekering ziek wordt;
- hij binnen 4 weken na het einde van zijn dienstbetrekking op grond van art. 3 ZW (de privaat of publiekrechtelijke dienstbetrekking) ziek wordt.

Er is geen overgangsregeling, dus is sprake van onmiddellijke werking. De nieuwe regeling geldt als de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt op of na 1 januari 2011.

Hoofdregel tot 1 januari 2011

In de volgende twee gevallen wordt betrokkene voor het vaststellen van het recht op een IVA- of WGA-uitkering beschouwd alsof hij verzekerd was gebleven:

1. Als betrokkene arbeidsongeschikt wordt binnen een maand na een periode waarin hij minstens twee maanden op alle dagen onafgebroken verzekerd was;
2. Als betrokkene arbeidsongeschikt wordt binnen 8 dagen na het einde van de verzekering en betrokkene in de twee maanden voor het einde van de verzekering op ten minste 16 dagen verzekerd is geweest.

Het is hier niet van belang of betrokkene op het tijdstip waarop zijn arbeidsongeschiktheid aanvangt, werkloos is en/of zich in het buitenland bevindt.

Binnen een maand

De arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen een maand na het einde van een periode van twee maanden, waarbinnen betrokkene onafgebroken verzekerd is geweest.
Deze periode wordt geacht niet te zijn onderbroken als een onderbreking van de verzekering hoogstens 7 dagen heeft geduurd.
Praktisch gezien is de aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid dan de laatste dag van een tijdvak van 3 maanden, dat als

Praktisch gezien is de aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid dan de laatste dag van een tijdvak van 3 maanden, dat als beoordelingstijdvak geldt. Hierbij moet je alle verzekeringstijdvakken met de data waarop die verzekeringen eindigen, en voorzover deze liggen binnen het beoordelingstijdvak van drie maanden, betrekken.

Verzekerde dagen

In het Handboek Werkgeverszaken is beschreven wanneer sprake is van verzekeringsplicht.
Men is o.a. verzekerd op alle dagen waarop men in dienstbetrekking staat, met inbegrip van de dagen waarop normaliter niet wordt gewerkt, zoals de zaterdagen en zondagen.
Met de 7 dagen, waarop de verzekering ten hoogste onderbroken mag zijn geweest, worden dan ook kalenderdagen bedoeld en niet werkdagen.

Binnen 8 dagen

Als aan de vorige voorwaarde niet is voldaan, wordt betrokkene toch beschouwd alsof hij verzekerd is gebleven als de arbeidsongeschiktheid intreedt binnen 8 dagen na het einde van de verzekering en de betrokkene in de twee maanden voor het einde van de verzekering op ten minste zestien dagen verzekerd is geweest.
Met die twee-maandenperiode kan niet worden geschoven.
In dit geval moet je dus, te rekenen vanaf de laatste verzekerde dag, twee maanden terugtellen. Dit is dan de referteperiode, waarin 16 verzekerde dagen moeten liggen. De arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen 8 kalenderdagen (dus zaterdagen, zon- en feestdagen inbegrepen), na het einde van de verzekering.
Bij de 16 verzekerde dagen gaat het eveneens om kalenderdagen, waarop betrokkene verzekerd moet zijn geweest.

Beroepsziekten

Er is een aparte regeling getroffen voor mensen die niet (meer) verzekerd zijn op het moment dat zij (toegenomen) arbeidsongeschikt worden door een beroepsziekte.
Deze mensen kunnen alsnog als verzekerde worden beschouwd, zodat zij in aanmerking kunnen komen voor een WIA-uitkering. Er moet dan wel voldaan zijn aan de volgende voorwaarden:

- er moet sprake zijn van één van de limitatief genoemde beroepsziekten en die beroepsziekte moet ook veroorzaakt zijn door één van de bij die beroepsziekte genoemde werkzaamheden;
- betrokkene moet, tijdens het verrichten van die werkzaamheden, WIA-verzekerd zijn geweest.
- betrokkene heeft geen andere aanspraken, o.g.v. minister- of staatssecretarisschap, of werkzaamheden bij (semi)militaire organisatie of bij de vrijwillige gemeentelijke brandweer;
- betrokkene kan geen recht op uitkering ontlenen aan de Liquiditeitswet ongevallenwetten.

Als niet kan worden aangetoond dat de arbeidsongeschiktheid door een andere oorzaak is ontstaan moeten we ervan uitgaan dat er een verband is tussen de beroepsziekte en de verrichte werkzaamheden.

Aanspraken elders

De nawerkingsregeling geldt niet als betrokkene niet WIA-verzekerd is in verband met:

- minister- of staatssecretarisschap;
- “het naleven van een verplichting hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis anders dan bij overeenkomst door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van 's-lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde en de veiligheid van de bevolking” ;
- het als vrijwilliger, al dan niet tegen loon, verrichten van werkzaamheden bij de gemeentelijke brandweer.

In de regel zullen betrokkenen dan namelijk rechten kunnen ontlenen aan een andere regeling.

Onbetaald verlof

Een werknemer is tijdens voltijds onbetaald verlof niet verzekerd. Wanneer de werknemer volgens afspraak het werk weer hervat of, in geval van verhindering wegens arbeidsongeschiktheid, zou hervatten, is de werknemer met ingang van die datum weer verplicht verzekerd. Het is dan ook logisch dat betrokkene tijdens het onbetaald verlof niet onder het nawerkingsartikel valt.

7 t/m 10 WIA

Vrijwillige WIA-verzekering

Iemand die niet verzekeringsplichtige arbeid gaat verrichten, kan zich onder voorwaarden vrijwillig verzekeren. De voorwaarden staan uitvoerig

beschreven in Wetsuitleg verzekeringsplicht en loon en premie.

7 t/m 10 WIA

Voorwaarden: Wachttijd vervuld

Inleiding

In dit instructieonderdeel komen achtereenvolgens aan de orde: de hoofdregel voor het bepalen van wachttijdvervulling, de verkorte wachttijd als duidelijk is dat betrokkenen volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, het bepalen van de aanvang van de wachttijd, het niet meetellen van zwangerschaps- en bevallingsverlof (mogelijk flexibel opgenomen) voor de wachttijdvervulling, de samentellingsregel bij onderbreking van de wachttijd, en het overgangsrecht WAZO-verlof.

Hoofdregel

Eén van de voorwaarden voor het ontstaan van recht op een IVA-of WGA-uitkering is dat betrokkene de wachttijd heeft vervuld. De wachttijd is **104 weken**. Voor het bepalen van de wachttijd neem je mee de dagen dat betrokkene recht heeft op ziekengeld, met uitzondering van de dagen dat er recht is op ziekengeld tijdens de flexibiliseringsperiode WAZO. Dit is ook aan de orde bij niet zwangerschap gerelateerde klachten. Hieronder vallen niet alleen perioden waarin wij ziekengeld betalen, maar ook perioden waarin wij geen ziekengeld betalen, bijvoorbeeld op grond van de artikelen:

- Artikel 29 ZW: wachtdagen of recht op loondoorbetaling bij ziekte (mits ongeschikt voor zijn arbeid);
- Artikel 30/31 ZW: inkomen uit arbeid;
- Artikel 45 ZW: opleggen maatregel ZW, o.a. omdat de ongeschiktheid tot werken door betrokkene opzettelijk is veroorzaakt.

Daarnaast tellen ook dagen mee waarover betrokkene geen recht had op ziekengeld, maar wel ongeschikt was voor zijn arbeid.

NB:

1. Voor de wachttijd tellen dus niet mee: dagen waarover de werkgever het loon heeft doorbetaald, maar betrokkene (naar ons oordeel) niet ongeschikt was voor zijn arbeid. UWV mag de werkgever of arbodienst dus niet klakkeloos volgen, maar moet zelfstandig beoordelen of de verzekerde de wachttijd heeft doorgemaakt (o.a. UZS 2006/328 en 2007/68).
   23 lid 3 en 4 WIA
2. Als na de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling de ZW eindigt, omdat de betrokkene met algemeen geaccepteerde arbeid 65% of meer van zijn maatmaninkomen kan verdienen, wordt de wachttijd niet vervuld.
   23 lid 5 onder b WIA

Verkorte wachttijd IVA

Als van een klant al in een eerder stadium dan na 104 weken ziekte duidelijk is dat hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, kan hij in aanmerking komen voor een verkorte wachttijd. Hij kan dan vragen om toepassing van een verkorte wachttijd (zie ook aanvraag verkorte wachttijd). Dit betekent dat eerder dan na 104 weken recht kan ontstaan op een IVA-uitkering. De verkorte wachttijd geldt niet voor een WGA-uitkering, want in dat geval is er uiteraard geen sprake van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.

Om in aanmerking te komen voor een verkorte wachttijd moet de klant aan de volgende voorwaarden voldoen, waarin een onderscheid te maken is tussen de aanvraag van een klant met een werkgever en een klant zonder werkgever:

Aanvraag klant met werkgever

- Het is de eerste aanvraag voor de verkorte wachttijd. Er mag namelijk maar één keer een aanvraag voor een verkorte wachttijd worden gedaan.
- De aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfs-/arbo-arts, waaruit de medische situatie en de vooruitzichten van de klant blijken. De bedrijfs-/arbo-arts moet hierin verklaren dat naar zijn mening de medische situatie op dit moment en in de toekomst zodanig is dat volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zonder kans op herstel te verwachten is. Deze verklaring moet mede gebaseerd zijn op basis van gegevens van de behandelende sector, tenzij in redelijkheid niet van de bedrijfs-/arbo-arts kan worden verlangd dat hij deze gegevens aan zijn verklaring ten grondslag legt.
  Als de verklaring van de bedrijfs-/arbo-arts niet aanwezig, wordt de aanvraag niet in behandeling genomen. De klant moet echter wel in de gelegenheid worden gesteld om het verzuim te herstellen. Hij krijgt 2 weken om de verklaring alsnog te verstrekken.
- De aanvraag voor een verkorte wachttijd hoeft niet vergezeld te gaan van een re-integratieverslag.

Aanvraag klant zonder werkgever

- Het is de eerste aanvraag voor de verkorte wachttijd. Er mag namelijk maar één keer een aanvraag voor een verkorte wachttijd worden gedaan.
- Bij de aanlevering van stukken is een onderscheid te maken tussen de vangnetter ZW zonder werkgever die het laatst in dienst was van een eigenrisicodrager ZW en de vangnetter zonder werkgever waar UWV de arborol voor uitvoert. De eigenrisicodrager ZW blijft gedurende de wachttijd van 104 weken (eventueel verlengde wachttijd) re-integratieplichtig. Ook in deze situatie dient er een verklaring van de bedrijfs-/arbo-arts te worden overlegd zoals aangegeven bij 'Aanvraag klant met werkgever'. De vangnetter zonder werkgever voor wie UWV de arborol uitvoert, hoeft geen medische verklaring bij de aanvraag aan te leveren omdat UWV zelf over deze informatie beschikt.
- De aanvraag voor een verkorte wachttijd hoeft niet vergezeld te gaan van een re-integratieverslag.

Er moet sprake zijn van volledige (d.w.z. ten minste 80%) en duurzame arbeidsongeschiktheid, zonder kans op herstel. Hieronder kunnen ook personen vallen die op arbeidskundige gronden volledig arbeidsongeschikt zijn.
Als er geen sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid zonder kans op herstel (want verbetering van de belastbaarheid is niet uitgesloten), is de verkorte wachttijd niet van toepassing. In deze situatie kan de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid (*is betrokkene volledig arbeidsongeschikt?*) achterwege blijven. De aanvraag wordt afgewezen omdat sprake is van kans op herstel.

Verder geldt voor de verkorte wachttijd nog dat de verkorte wachttijd ten minste 13 weken en ten hoogste 78 weken is. De wachttijd eindigt niet eerder dan 10 weken nadat de aanvraag is ingediend. De aanvraag voor een verkorte wachttijd moet uiterlijk in de 68e week worden ingediend.

Voorbeeld ⊞

Bij het toekennen van een IVA-uitkering met een verkorte wachttijd aan een klant zonder werkgever wordt het ziekengeld stopgezet. Dit is anders als een klant door de no-riskpolis aanspraak heeft op een ZW-uitkering, maar wel een werkgever heeft. De ZW-uitkering wordt dan in mindering gebracht op de IVA-uitkering. Zie einde ZW door IVA.

Aanvang wachttijd

De wachttijd begint te lopen op de eerste werkdag waarop betrokkene wegens ziekte niet kon werken of het werken tijdens werktijd heeft gestaakt. In de Regeling bepaling eerste werkdag zijn regels opgenomen om de eerste werkdag vast te stellen (zie Wetsuitleg ZW, Ingang, hoogte, duur).

23 lid 2 WIA

Zwangerschaps- en bevallingsverlof WAZO en mogelijkheid tot flexibele opname hiervan

De dagen waarover een uitkering wordt genoten wegens zwangerschap of bevalling (WAZO), en ook dagen waarop recht op ziekengeld bestaat in de flexibiliseringsperiode, tellen niet mee voor het bepalen van de wachttijd.
Het recht op zwangerschapsverlof bestaat zes weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum (VBD), of tien weken voor de VBD bij een zwangerschap van meer dan één kind. Het verlof gaat uiterlijk vier weken voor de VBD in, of uiterlijk acht weken voor die dag bij een zwangerschap van meer dan één kind. Bij een vroegtijdige bevalling kan het WAZO-verlof ook eerder ingaan. De periode tussen de 6e en 4e week, respectievelijk 10e en 8e week, heet de flexibiliseringsperiode.

Het is mogelijk dat betrokkene tijdens de flexibiliseringsperiode door ziekte niet kan werken en ziekengeld krijgt. Dagen van ziekengeld tijdens de flexibiliseringsperiode worden aangemerkt als dagen waarop zwangerschapsuitkering is genoten en in mindering gebracht op de bevallingsuitkering.

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en is 10 weken. Het verlof wordt vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de VBD, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke bevallingsdatum (WBD), minder dan 6 weken respectievelijk 10 weken bij een zwangerschap van een meerling is geweest. Verlenging van het bevallingsverlof (maximaal 10 weken) kan aan de orde zijn door ziekenhuisopname van het kind die langer dan 1 week duurt. De mogelijkheid bestaat om het bevallingsverlof flexibel op te nemen (6 weken aaneengesloten en de rest mag over een periode van 30 weken worden opgenomen). UWV betaalt de bevallingsuitkering echter aaneengesloten over de periode waarover recht bestaat alsof de bevallingsuitkering niet flexibel wordt opgenomen. Dit is ook de periode waarmee rekening wordt gehouden voor de bepaling van de wachttijd.

Perioden van arbeidsongeschiktheid direct voorafgaand aan en aansluitend op een periode waarover recht bestond op een uitkering wegens zwangerschap/bevalling, dan wel dat er een recht op ziekengeld was dat gelijk gesteld is met deze uitkering, tellen mee voor het bepalen van de wachttijd, tenzij de ongeschiktheid voorafgaande aan en de ongeschiktheid aansluitend op die periode redelijkerwijs niet geacht kunnen worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

> **Let op:** Bij een korte periode van herstel (eventueel tijdens de flexibiliseringsperiode) tot aan de (eventueel flexibel gekozen) ingangsdatum van de WAZO-uitkering mag niet samengeteld worden met een aansluitende ziekteperiode na de WAZO. De ziekteperiode vóór en na de WAZO-uitkering zijn dan immers niet meer direct aansluitend aan de WAZO-uitkering.

(Zie voor meer informatie Wetsuitleg ZW, Zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg en Voorbeelden samentelling ao-perioden voor ZW en WIA bij onderbreking door WAZO).

23 lid 3 WIA

Samentelling bij onderbreking wachttijd

De hoofdregel is dat de wachttijd een onafgebroken periode van 104 weken is. Perioden van ziekte die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken worden echter voor het bepalen van de wachttijd samengeteld.

23 lid 5 WIA

Overgangsrecht WAZO-verlof

Voor het vaststellen van de periode van vier weken blijven tot 1 september 2005 perioden waarin een uitkering wordt genoten wegens zwangerschap of bevalling (WAZO) buiten beschouwing. Hierdoor kunnen perioden van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan en na afloop van het zwangerschaps- en bevallingsverlof worden samengeteld.
Vanaf 1 september 2005 kunnen arbeidsongeschiktheidsperioden die voorafgaan aan een WAZO-periode en die aansluiten op die WAZO-periode alleen worden samengeteld als de arbeidsongeschiktheid die direct vooraf gaat aan WAZO-verlof en aansluit op dat verlof dezelfde oorzaak heeft. Als er direct voorafgaand aan het WAZO-verlof en/of direct aansluitend op het WAZO-verlof geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, kan dus geen samentelling meer plaatsvinden.
(Zie Wetsuitleg ZW, Ingang, hoogte, duur / Samentelling a.g.v. onderbreking WAZO-periode)

123a WIA

Voorwaarden: Geen uitsluitingsgrond van toepassing

Welke uitsluitingsgronden?

Als er sprake is van een uitsluitingsgrond heeft betrokkene geen recht op uitkering, ook al voldoet hij aan alle overige voorwaarden voor het recht op uitkering.
Hier volgt een opsomming van de verschillende uitsluitingsgronden. Meer over de uitsluitingsgronden kun je lezen in het onderdeel Uitsluitingsgronden voor het recht.

- Recht op IVA- of WGA-uitkering;
- Recht op WAO- of WAZO zwangerschap- en bevallingsuitkering;
- Recht op verlengde loondoorbetaling bij ziekte;
- Volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt bij aanvang verzekering of kennelijk te verwachten binnen een half jaar na aanvang verzekering;
- Arbeidsongeschikt worden tijdens een periode van ontheffing wegens gemoedsbezwaren;
- Rechtens vrijheidsontneming;
- Uitreiziger zijn;
- Niet in Nederland wonen;
- Bereiken van de AOW-leeftijd;
- Overlijden.

Uitsluitingsgrond doet zich niet meer voor

In het geval dat na het vervullen van de wachttijd het recht op uitkering wordt uitgesloten door rechtens vrijheidsontneming of wonen in het buitenland, kan op een later moment alsnog recht op uitkering ontstaan. Zie Recht ontstaat later dan na 104 weken.

43, 47 lid 1c en 54 lid 1c WIA

Verzoek om arbeidsongeschiktheidsuitkering

Voorwaarden: Arbeidsongeschikt zijn

Inleiding

Elk van beide WIA-uitkeringen, IVA en WGA, kent wat betreft de voorwaarden voor het recht een eigen voorwaarde i.v.m. het arbeidsongeschikt zijn. Voor de IVA geldt de voorwaarde van **volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid**, voor de WGA geldt als voorwaarde het bestaan van een gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid van ten hoogste 65% of een volledige, **niet duurzame** arbeidsongeschiktheid.
Op onder meer de begrippen 'duurzaam' en 'gedeeltelijk arbeidsgeschikt' gaan we hier nader in.

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (IVA)

Voor de IVA-regeling is de voorwaarde *volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid*. Hieronder verstaan we dat betrokkene door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam slechts in staat is om met arbeid 20% of minder te verdienen van zijn of haar maatmanloon per uur. Arbeidsongeschiktheid wordt op dezelfde wijze vastgesteld als bij de WAO. We hebben het hier dus over een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%. Zie het onderdeel arbeidsongeschiktheid.

Duurzaam

Er is sprake van **duurzaam** volledige arbeidsongeschiktheid als die ongeschiktheid het gevolg is van een stabiele of verslechterende medische situatie. Hiermee wordt bedoeld dat medisch gezien geen verbetering van de verdiencapaciteit wordt verwacht. Soms is medisch herstel niet mogelijk, maar kunnen de gevolgen van de ziekte zodanig worden behandeld, dat arbeidsmogelijkheden ontstaan.
Ook persoonsgebonden factoren hebben invloed op de beperkingen. Het gaat dan om het vermogen van betrokkene om zich aan de ontstane beperkingen aan te passen, en om het ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn op compensatie van de verloren mogelijkheden. De mogelijkheden hiervoor kunnen per individu verschillen.

Geringe herstelkans = duurzaam ao

Naast de situatie waarbij herstel is uitgesloten, is er ook die waarbij op lange termijn een geringe kans op herstel bestaat. Ook in deze situatie wordt van 'duurzaam arbeidsongeschikt' gesproken.
Tot 1 januari 2012 bestond nog de verplichting om deze groep arbeidsongeschikten gedurende vijf jaar ieder jaar te herbeoordelen. Deze verplichting is vervallen.

Beoordeling duurzame volledige ao-heid

Voor de beoordeling van duurzame volledige arbeidsongeschiktheid is voor de verzekeringsarts een beoordelingskader ontwikkeld: Beoordeling van de duurzaamheid van arbeidsbeperkingen. Dit beoordelingskader is ook in de vorm van een schema samengevat.
Om een consistente uitvoering van het begrip 'duurzaam' te waarborgen, legt de verzekeringsarts elk oordeel over duurzame volledige arbeidsongeschiktheid voor aan de stafverzekeringsarts.
Het is mogelijk op verzoek vóór het einde van wachttijd IVA-recht te krijgen bij duurzame volledige arbeidsongeschiktheid. Dit kan alleen in de situatie ‘herstel is uitgesloten’ en dus niet in de situatie van een geringe kans op herstel. Zie ook bij verkorte wachttijd.

4 en 6 WIA

Gedeeltelijk arbeidsgeschikt of volledig niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn (WGA)

Voor het WGA-recht moet er sprake zijn van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Hieronder verstaan we dat betrokkene door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 65% te verdienen van zijn of haar maatmanloon per uur. Daarnaast is er geen sprake van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dus een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot en met 100%, niet duurzaam, als voorwaarde voor het recht.
Arbeidsongeschiktheid wordt op dezelfde wijze vastgesteld als bij de WAO. Zie het onderdeel arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ligt de nadruk op de arbeidsmogelijkheden die betrokkene nog heeft.
Degene die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, blijft in principe in dienst bij zijn werkgever.

5 en 6 WIA

Nadere voorwaarden, LGU

Referte-eis

Algemeen

Om recht te krijgen op een loongerelateerde uitkering moet betrokkene voldoen aan de referte-eis.

Betrokkene voldoet aan de referte-eis als:

1. hij in de 36 kalenderweken voorafgaande aan de eerste dag na afloop van de wachttijd of de verlengde loondoorbetaling bij ziekte in ten minste 26 kalenderweken als verzekerde heeft gewerkt.

De beoordeling van de referte-eis gebeurt in twee stappen:

1. Je stelt de periode van 36 kalenderweken vast, en
2. Je wijst binnen deze periode indien mogelijk 26 gewerkte kalenderweken aan.

Let op:

- Tot 1 april 2006 geldt een referte-eis van 26 gewerkte weken in de aangegeven periode van 39 weken. Bij recht op uitkering dat ontstaat vanaf 1 april 2006 geldt direct de nieuwe referte-eis.
- Voor WIA-uitkeringen die ingaan vóór 1 januari 2013 moet rekening gehouden worden met weken en niet met kalenderweken.
- Vanaf 1 januari 2013 geldt dat de verzekerde in 26 kalenderweken tenminste 1 arbeidsuur per kalenderweek moet hebben. Bij recht op uitkering dat ontstaat vanaf 1 januari 2013 geldt direct deze nieuwe referte-eis.

58 WIA

2. Hij op de dag voor de eerste ziektedag recht had op een WW-uitkering

Het voldoen aan deze voorwaarde van de referte-eis, te weten recht hebben op WW-uitkering direct voorafgaand aan de wachttijd is eenvoudig vast te stellen
Vanaf 1 januari 2007 voldoet betrokkene ook aan de referte-eis als

3. Hij vanuit de WW is gaan werken en op de 1e dag van de wachttijd recht op herleving van zijn WW-uitkering zou hebben gehad als hij geen recht had op ZW.

(zie verdieping)

Vanaf de inwerkingtredingdatum van Verzamelwet SZW-wetgeving 2009 (1 augustus 2009) komen er 3 nieuwe situaties bij, waarmee betrokkene aan de referte-eis kan voldoen. Namelijk als:

4. Hij onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd wegens werkloosheid niet werkt en wachtgeld ontvangt uit een dienstbetrekking die is geëindigd voor 1 januari 2001;

5. Hij onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd wegens werkloosheid niet werkt en wachtgeld ontvangt uit een dienstbetrekking die is geëindigd op of na 1 januari 2001 voor zover het recht op wachtgeld zich uitstrekt over een periode gelegen na het bereiken van de volledige uitkeringsduur van het, in verband met dezelfde werkloosheid ontstane, recht op uitkering op grond van de WW, bedoeld in hoofdstuk II van die wet, inclusief een eventuele verlenging van die duur op grond van art. 76 van die wet.

6. Het recht op uitkering op grond van de Werkloosheidswet is geëindigd wegens het ontvangen van een uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de verzekerde onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd deze laatste uitkering genoot.

(zie verdieping)

Periode van 36 weken/kalenderweken

WIA-uitkeringen die ingaan vóór 1 januari 2013

Onder een week moet je hierbij niet een kalenderweek verstaan, maar een periode van zeven kalenderdagen. Als wij hierna dus spreken van een week, dan bedoelen we een aaneengesloten periode van zeven kalenderdagen. De periode van 36 weken moet liggen onmiddellijk voor de eerste dag na afloop van de wachttijd of de verlengde loondoorbetaling bij ziekte.

Is de eerste dag na afloop van de wachttijd bijvoorbeeld een woensdag, dan loopt de eerste week voor de 36-wekenperiode van woensdag tot en met dinsdag.

WIA-uitkeringen die ingaan vanaf 1 januari 2013

Het gaat om kalenderweken. Een kalenderweek loopt van maandag tot en met zondag.
De periode van 36 kalenderweken moet liggen voor de eerste dag na afloop van de wachttijd of de verlengde loondoorbetaling bij ziekte. Na de laatste kalenderweek kunnen er dus nog een paar dagen zitten voordat de eerste WIA-dag begint.

Voorbeeld ⊞

Wekentelling
Meer informatie over wekentelling vind je in Nadere informatie over wekentelling.

26 gewerkte weken/kalenderweken

Vanaf 1 januari 2013
De verzekerde moet in ten minste 26 kalenderweken van de vastgestelde periode van 36 kalenderweken tenminste 1 arbeidsuur hebben.

Van 1 april 2006 tot 1 januari 2013
Van 1 april 2006 tot 1 januari 2013 geldt dat in 26 weken WIA-verzekerde arbeid moet zijn verricht in de vastgestelde periode van 36 weken.

> **Let op**: Tot 1 april 2006 geldt als referte-eis dat er 26 weken zijn gewerkt in de vastgestelde periode van 39 weken.

7.
Arbeid als WIA-verzekerde
Weken tellen alleen mee, als daarin WIA-verzekerde arbeid is verricht. Zie voor WIA-verzekering het onderdeel ‘Verzekeringsplicht’. Perioden van werken in een verdragsland tellen ook mee.

8.
In 26 weken/kalenderweken
Vanaf 1 januari 2013: ‘In 26 kalenderweken’ betekent, dat er 26 kalenderweken moeten worden gevonden waarin de werknemer tenminste één arbeidsuur heeft. De omvang van het werk in een kalenderweek doet er niet toe. Als iemand altijd vijf dagen per kalenderweek werkt, maar in een kalenderweek 4 dagen ziek is en op één dag één arbeidsuur heeft, telt die week gewoon mee.

Arbeidsuur
Onder arbeidsuur wordt verstaan (art. 1a WIA):

- een uur waarover een werknemer inkomen uit arbeid heeft ontvangen, of
- een uur waarover een werknemer recht heeft op inkomen uit arbeid.

Verder is bepaald dat regels kunnen worden gesteld over de gelijkstelling van uren met arbeidsuren, het buiten beschouwing laten van bepaalde arbeidsuren en over de toerekening van in het kader van de dienstbetrekking ontvangen bedragen aan arbeidsuren.

Gelijkstellingsregeling arbeidsuren, toelichting

Een arbeidsuur is dus een uur waarover een werknemer inkomen uit arbeid heeft ontvangen of recht heeft op inkomen uit arbeid.
Onder inkomen uit arbeid wordt verstaan (art. 1 WIA) het loon als bedoeld in artikel 12 WIA. [1]

Van dit loonbegrip moeten echter worden uitgezonderd:

- uitkeringen op grond van een werknemersverzekering en de Wet arbeid en zorg of wachtgeld, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet, en de aanvullingen daarop van de degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
- loondoorbetaling bij ziekte of een daarmee vergelijkbare regeling voor de werknemer in een publiekrechtelijke dienstbetrekking, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet en de aanvullingen daarop van de degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
- het voordeel van het privé-gebruik van een auto als bedoeld in artikel 13bis van de Wet op de loonbelasting 1964;
- een uitkering op grond van een levensloopregeling als bedoeld in artikel 39d van de Wet loonbelasting 1964.

Voor de vaststelling van arbeidsuren wordt in beginsel uitgegaan van de verloonde uren die in de polisadministratie zijn opgenomen. Dat we vooral m.b.t. de laatste 2 bulits mogelijk niet kunnen onderkennen dat verloonde uren geen arbeidsuren vertegenwoordigen, nemen we voor lief.

Gelijkgestelde arbeidsuren vanaf 1 januari 2013
Niet altijd komt men bij telling direct aan het benodigde aantal van 26 kalenderweken waarin verzekerde tenminste één arbeidsuur heeft. In dat geval moet beoordeeld worden of er nog kalenderweken aan te wijzen zijn waarin verzekerde geen arbeidsuur heeft, maar die toch gelijkgesteld mogen worden met kalenderweken waarin verzekerde wel tenminste één arbeidsuur heeft. In art. 1 van de Gelijkstellingsregeling arbeidsuren (ministeriële regeling ex art. 1a, lid 2 WIA) staat een opsomming van uren die feitelijk geen arbeidsuren zijn maar die voor de

arbeidsuren (ministeriële regeling ex art. 7a, lid 2 WIA) staat een opsomming van uren die feitelijk geen arbeidsuren zijn maar die voor de referte-eis met arbeidsuren worden gelijkgesteld.
Het gaat om uren waarover de werknemer geen inkomen uit arbeid heeft ontvangen.
Klik hier voor Wetsuitleg WW, *Gelijkstelling niet-gewerkte weken*, voor een beschrijving van de situaties waarin de gelijkstelling geldt. [2]

Deze gelijkstelling is niet wezenlijk anders dan de gelijkstelling van vóór 1 januari 2013.

Voor een schadeloosstelling of vergoeding wegens het beëindigen van de dienstbetrekking is in art. 2 van de Gelijkstellingsregeling arbeidsuren ook de manier van berekenen van het aantal gelijkgestelde arbeidsuren opgenomen. Hiervoor en voor andere WW-gerelateerde onderwerpen in de hiervoor genoemde paragrafen kun zo nodig bij de WW te rade gaan.
Veelal moet je de benodigde informatie daar uitvragen.

Tot 1 januari 2013: 'In 26 weken' betekent dat er 26 weken moeten worden gevonden waarin als WIA-verzekerde is gewerkt. De omvang van het werk in een week doet er niet toe. Als iemand op één dag van een week één uur heeft gewerkt, is dat voldoende.

Gelijkgestelde weken tot 1 januari 2013

Sommige weken waarin niet feitelijk als WIA-verzekerde is gewerkt worden op grond van de 'Regeling gelijkstelling niet-gewerkte weken met gewerkte weken' gelijkgesteld met gewerkte weken. Het gaat dan vooral om weken waarin niet is gewerkt, maar wel loon, een vergoeding of een schadeloosstelling is betaald.

Uitzondering

In het Besluit verlaagde wekeneis (art. 58 lid 3) is voor enkele groepen werknemers vastgelegd dat zij met minder dan 26 gewerkte weken toch aan de referte-eis voldoen.
Deze verlaagde wekeneis geldt voor seizoenwerkers, filmmedewerkers, musici en andere artiesten of daarmee gelijkgestelden.

Seizoenswerk

Let op: M.i.v. 1 april 2006 vervalt de verlaagde wekeneis voor al het hierna vermelde seizoenswerk. In die gevallen zal bij recht op uitkering vanaf 1 april 2006 de normale referte-eis van 26 gewerkte weken uit de vastgestelde 36 weken gelden.

Regels tot 1 april 2006
Als seizoenwerknemer wordt aangemerkt degene, die in de 39 weken voorafgaand aan de dag na einde wachttijd ten minste 50% seizoenwerk in dienstbetrekking heeft verricht.

Seizoenswerk is arbeid die slechts beschikbaar is gedurende één of meer jaarlijks terugkerende perioden. Zie verdieping WW: hst 311.04, verlaagde wekeneis, verdieping: 'arbeid die naar zijn aard slechts beschikbaar is gedurende één of meer jaarlijks terugkerende perioden'.

Seizoenwerkzaamheden waarvoor dit geldt	Verlaagd wekenaantal
Werk in de beetwortelindustrie	**13**
Werk van agrarische aard	**16**
Werk in de aardappelmeelindustrie	
Werk bij transportbedrijven tbv vervoer aardappelen en suikerbieten	
Werk in de groente- en fruitverwerkende industrie	
Werk in de visconservenindustrie	
Werk als kermismusicus	
Werk in hotel, restaurant, café, pension en aanverwante bedrijven	**20**
Werk in bakkersbedrijven van horeca-aard	
Werk als aardappelcarteerder en controleur	
Werk bij reisbureaus, touringcarondernemingen, VVV's, jeugdherbergen, vakantieverblijven, kampeercentra, tentoonstellingen, musea, bad- en zweminrichtingen, strandexploitanten, speeltuinen, speelterreinen en instellingen voor lichamelijke opvoeding en sportbeoefening	
Werk in bedrijven die rondvaarten en toerwagenreizen organiseren	
Werk van expeditie- of pakhuispersoneel, in dienst van groothandelaren of commissionairs in land- en tuinbouwproducten	
Sorteerwerk en dergelijke bij tuinbouwveilingen, tuinbouwverenigingen en bij de detailhandel in bloembollen	
Werk in het winkelbedrijf	
Werk in het veenbedrijf	
Werk in het bontbedrijf, in bontverwerkende en garnerende bedrijven	
Werk in de spoelderij en pakkerij van het witlofbedrijf	
Werk in luchtvaartbedrijven	

Als een werknemer in de referteperiode van 39 weken verschillende soorten werk heeft verricht, dan geldt als eis voor de gewerkte weken, de

weken die horen bij het werk dat gedurende de meeste weken is verricht. Wanneer gedurende hetzelfde aantal weken verschillende soorten werk is verricht, dan geldt de laagste wekeneis.

Musici, artiesten, filmmedewerkers
Voor musici, artiesten e.d. blijft ook vanaf 1 april 2006 de referte-eis gelden van 16 gewerkte weken in de vastgestelde periode van 39 weken. Hier geldt dan zowel m.b.t. de gewerkte weken als m.b.t. de vastgestelde periode een afwijking.

(art. 58 lid 3)

Voor degene die onregelmatig als musicus, artiest of filmmedewerker in dienstbetrekking werkt geldt een wekeneis van 16. Voorwaarde is dat hij ten minste 90% van de gewerkte tijd in dienstbetrekking vult met de genoemde werkzaamheden.

Onder een onregelmatig arbeidspatroon verstaan we werk in de vorm van losse optredens of tijdelijke contracten van korter dan een half jaar. Bij deze beoordeling is bepalend de wijze waarop de werkzaamheden feitelijk zijn verricht.

Verlaagde wekeneis per 1 juli 2013 vervallen voor musici en artiesten
Met ingang van 1 juli 2013 is de verlaagde referte-eis voor musici en artiesten komen te vervallen. Zij moeten vanaf deze datum voldoen aan de gewone referte-eis van 26 uit 36 om in aanmerking te komen voor een loongerelateerde WIA-uitkering.

> **Let op:** Tot en met 31 december 2013 geldt een compensatieregeling: musici en artiesten die niet aan de gewone, maar wel aan de verlaagde referte-eis voldoen hebben nog recht op een loongerelateerde WIA-uitkering. Feitelijk gaat de gewone referte-eis dus gelden met ingang van 1 januari 2014.

58 WIA

Klik hier voor hoogte LGU.

Nadere voorwaarden LAU

Voorwaarden LAU

Na afloop van de loongerelateerde uitkering of als betrokkene niet aan de referte-eis voldoet, krijgt betrokkene recht op LAU of VVU. Welk van de twee WGA-uitkeringen het wordt, hangt af van de vraag of hij voldoet aan de inkomenseis. Voldoet hij aan de inkomenseis dan krijgt hij een LAU.

Artikel 60 lid 1 WIA

Voldoen aan inkomenseis

De klant voldoet aan de inkomenseis als hij per kalendermaand een inkomen uit arbeid in het bedrijfs- en beroepsleven verdient dat ten minste gelijk is aan 50 % van zijn resterende verdiencapaciteit per maand. Hoe we de resterende verdiencapaciteit vaststellen, kun je lezen in het onderdeel Arbeidsongeschiktheid

Artikel 60 lid 2 WIA

Vaststelling inkomenseis

De inkomenseis stellen we vast op de dag dat recht ontstaat op een WGA-uitkering. Naast einde wachttijd is dat in situaties waarin recht op WGA ontstaat vanwege:

- einde IVA;
- situaties waarin op een latere datum alsnog recht ontstaat en
- herleving.

Voor de vaststelling van de inkomenseis rekenen we de resterende verdiencapaciteit per uur om naar een bedrag per maand. Hiervoor vermenigvuldigen we het ongereduceerde mediaanloon per uur met de urenomvang per week van de geduide functies. Als de klant niet meer in de maatmanomvang kan werken, maximeren we het ongereduceerde mediaanloon per uur op het maatmanloon per uur. De urenomvang per week van de geduide functies maximeren we op de urenomvang per week van de maatman. Om tot een bedrag per maand te komen vermenigvuldigen we met de factor 52,2/12 (tot 1 juli 2008 gold nog de factor 52/12).

De urenomvang van de geduide functies bepalen we op het aantal uren dat hoort bij de SBC-code met de kleinste omvang van de drie SBC-codes die zijn gebruikt bij schatting. Dit kan dus een andere functie zijn dan de mediaan.

Artikel 60 leden 2 en 4 WIA

Voorbeeld

Voorbeeld

Inkomenseis bij herleving

Bij herleving stellen we altijd de mate van arbeidsongeschiktheid vast. Aan de hand van de vastgestelde resterende verdiencapaciteit moeten we dan ook een nieuwe inkomenseis vaststellen.

Toerekening inkomen voor inkomenseis bij ingang of overgang recht midden in maand

Als het WIA-recht waarbij de inkomenseis een rol speelt, midden in de maand ingaat, toetsen we of de klant voldoet aan de inkomenseis op kalendermaandbasis. Dat doen we ook bij overgang van een IVA-recht naar een WGA-recht met inkomenseis in het midden van een maand.

Geen inkomenseis voor niet duurzaam 80-100% arbeidsongeschikte

De inkomenseis geldt niet als de klant:

- op de dag waarop het recht op WGA ontstaat, met arbeid slechts 20% van zijn maatmaninkomen kan verdienen; of
- gedurende ten minste twee kalendermaanden met arbeid slechts 20% van zijn maatmaninkomen kan verdienen.

De inkomenseis gaat dan pas gelden als de resterende verdiencapaciteit gedurende 24 maanden hoger is geweest dan 20% van het maatmaninkomen. Deze periode kan ook starten tijdens de LGU. Ook voor een klant met recht op WGA van wie het recht op IVA is geëindigd omdat hij niet langer ten minste 80% arbeidsongeschikt is, gaat de inkomenseis pas gelden als zijn resterende verdiencapaciteit gedurende 24 kalendermaanden meer dan 20% van het maatmaninkomen is geweest.

De periode van 24 maanden eindigt op het moment dat de klant minstens 2 maanden volledig arbeidsongeschikt is geweest. De periode begint opnieuw zodra hij weer in staat is meer dan 20% van zijn maatmaninkomen te verdienen. Bij arbeidsongeschiktheidsperiodes van korter dan 2 maanden loopt de termijn van 24 maanden ongewijzigd door.

Meer informatie over wijziging van de inkomenseis is te vinden in het onderdeel Herziening inkomenseis.

Artikel 60 lid 3 WIA

Inkomen

Als hoofdregel geldt dat het inkomen dat we gebruiken voor de korting op de uitkering, ook het inkomen voor de inkomenseis is. Wat we onder ‘inkomen’ moeten verstaan, is geregeld in het Algemeen Inkomensbesluit dat op 1 maart 2012 van kracht is geworden. Een toelichting op het besluit is te vinden in Algemeen Inkomensbesluit (AIB).

Er zijn echter ook afwijkende regels. Het is niet de bedoeling dat de klant altijd een loonaanvulling behoudt als de omstandigheden wijzigen.

ZW of vergelijkbare uitkering tijdens WIA-uitkering

Voor de inkomenseis tellen we het ZW-dagloon alleen als inkomen mee als de dienstbetrekking op grond waarvan het recht op ZW-uitkering is ontstaan, nog voortduurt. Is de dienstbetrekking beëindigd, dan tellen we niets mee voor de inkomenseis.

Als de klant een uitkering ontvangt die vergelijkbaar is met een ZW-uitkering zoals een uitkering wegens ziekte op grond van een buitenlandse regeling, tellen we het loon in het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de uitkering ingaat als inkomen voor de inkomenseis aan. Maar ook alleen zolang de dienstbetrekking voortduurt.

Omdat het ZW-dagloon niet meetelt voor de inkomenseis, kan de klant een vervolguitkering krijgen. Inkomsten korten we niet op de vervolguitkering. Hierdoor is het mogelijk dat het totale inkomen van de klant hoger wordt dan het totale inkomen dat hij had toen hij nog LAU en inkomsten uit werk/ZW-uitkering tijdens dienstbetrekking ontving. Dit is aangekaart bij het ministerie. Die vindt het geen probleem maar slechts een uitwerking van de wettelijke bepalingen in een minderheid van de gevallen. Bovendien is het ministerie van mening dat UWV tijdig moet beoordelen of de klant 80-100% arbeidsongeschikt is want dan treedt het effect niet op.
Overigens, het komt soms voor dat het totale inkomen daalt.

Artikel 3:4 lid 2 onder a en d AIB

Overgangsrecht

Tot 1 maart 2012 telde het loon voorafgaande aan de ZW-uitkering mee voor de inkomenseis, ook al was de dienstbetrekking beëindigd. Per 1 maart 2012 is dit dus gewijzigd. Voor de situatie waarin de klant op 1 maart 2012 al een ZW-uitkering naast de WIA-uitkering had, geldt overgangsrecht. We blijven het loon in de kalendermaand voorafgaand aan de ingang van de ZW-uitkering meetellen voor de inkomenseis. Dat doen we dus ook als het dienstverband waarop het ZW-recht is gebaseerd, niet meer bestaat.

Artikel 5:1 lid 4 AIB

WW-uitkering tijdens WIA-uitkering

WW-uitkering tijdens WIA-uitkering

Als de klant een reguliere WW-uitkering ontvangt of een WW-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering, dan telt die uitkering niet mee voor de inkomenseis. De inkomenseis is bedoeld om de klant te stimuleren het werk te hervatten en/of aan het werk te blijven. Bij werkloosheid wordt daaraan niet voldaan.

Omdat het WW-dagloon niet meetelt voor de inkomenseis, kan de klant een vervolguitkering krijgen. Inkomsten korten we niet op de vervolguitkering. Hierdoor is het mogelijk dat het totale inkomen van de klant hoger wordt dan het totale inkomen dat hij had toen hij nog LAU en inkomsten uit werk ontving. Dit gaat in tegen het doel van de inkomenseis en daarom is het aangekaart bij het ministerie. Die vindt het echter geen probleem; slechts een uitwerking van de wettelijke bepalingen in een minderheid van de gevallen. Overigens, het komt soms ook voor dat het totale inkomen daalt.

Let op: Als de klant geen WW-uitkering aanvraagt, dan voldoet hij ook niet aan de inkomenseis. Hij heeft dan namelijk geen verdiensten. Voor de toetsing aan inkomenseis geldt dat indien de klant recht heeft op een WW-uitkering, het inkomen zoals bedoeld in artikelen 3:2 en 3:3 AIB niet meetelt, met dien verstande dat inkomsten wel meetellen:

Artikel 3:4 lid 2 onder e ten eerste AIB (WW-uitkering en inkomsten uit arbeid)

Deze bepaling gaat over een samenloopsituatie van WW en inkomsten uit arbeid. De klant heeft in dit geval recht op een reguliere WW-uitkering of uitkering op grond van de vrijwillige WW-verzekering. Daarnaast heeft de klant inkomsten uit arbeid volgens artikel 3:2, eerste lid, AIB. Dit inkomen wordt als inkomsten gezien en telt mee voor de inkomenseis.

Artikel 3:4 lid 2 onder e ten tweede AIB (faillissementsuitkering)

Deze bepaling gaat over een faillissements- of een vergelijkbare uitkering. We tellen het inkomen dat de klant ontving in het aangiftetijdvak voorafgaand aan de faillissementsuitkering mee voor de inkomenseis. Andere inkomsten die de klant heeft uit arbeid zien we ook als inkomen, tenzij het inkomen volgt uit de dienstbetrekking waaruit de klant werkloos werd.

Artikel 3:4 lid 2 onder e ten derde AIB (artikel 18 WW)

WW-uitkering die de klant ontvangt uitsluitend vanwege vorst, sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden (artikel 18 WW). We tellen het WW-dagloon mee voor de inkomenseis.
WW-uitkering die de klant ontvangt vanwege werktijdverkorting waarvoor ontheffing is verleend. Ook in deze situatie tellen we het WW-dagloon mee voor de inkomenseis.
Andere inkomsten die de klant heeft uit arbeid zien we ook als inkomen, tenzij het inkomen volgt uit de dienstbetrekking waaruit de klant werkloos werd.

Verlof tijdens WIA-uitkering

Als de klant tijdens de WIA-uitkering met verlof is, dan tellen we voor de inkomenseis uitsluitend het inkomen voorafgaande aan het verlof mee als:

- sprake is van verlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO), of
- de klant tijdens het verlof een uitkering op grond van de levensloopregeling ontvangt.

Alleen bij de genoemde wettelijk geregelde vormen van verlof tellen we het inkomen voorafgaande aan het verlof mee voor de inkomenseis. Een daling van de WIA-uitkering omdat niet meer aan de inkomenseis wordt voldaan zou ertoe kunnen leiden dat de klant geen gebruik maakt of kan maken van zijn wettelijk recht op verlof.

Het gaat hier om de volgende vormen van WAZO-verlof:

- Calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof.
- Kraamverlof.
- Kortdurend zorgverlof.
- Langdurend zorgverlof.
- Ouderschapsverlof.

Bij sommige van deze verlofvormen wordt geen loon of een lager loon uitbetaald.

Let op: Met ingang van 1 maart 2012 gewijzigd!
Als sprake is van WAZO-verlof in verband met zwangerschap en bevalling, adoptie of pleegzorg, dan geldt gewoon de hoofdregel dat deze uitkering zelf meetelt voor de inkomenseis. Deze uitkeringen zijn namelijk uitgezonderd van de definitie van verlof.

Artikel 3:4 lid 2 onder c AIB

Samenloopsituaties

Het besluit geeft ook regels over welk inkomen we moeten meetellen voor de inkomenseis wanneer de klant meerdere uitkeringen en inkomen uit werk heeft.

- **WIA en ZW en loon uit dezelfde dienstbetrekking**

Als de klant tijdens WIA-uitkering een ZW-uitkering krijgt, tellen we het dagloon ZW mee zolang de dienstbetrekking voortduurt. Als hij weer gedeeltelijk gaat hervatten, telt het loon uit die werkhervatting niet mee voor de inkomenseis. Als de dienstbetrekking eindigt, tellen we het dagloon ZW niet meer mee. Maar als de klant nog werkt, dan tellen we het loon uit dat werk vanaf einde dienstbetrekking wél mee voor de inkomenseis.
Artikelen 3:4 lid 2 onder a en 3:2 lid 8 AIB

Voorbeeld

- **WIA en inkomen uit werk en ZW, 2 werkgevers**
  Als de klant tijdens WIA-uitkering inkomen uit werk en een ZW-uitkering heeft, tellen we voor de inkomenseis het inkomen uit werk alleen mee zolang de dienstbetrekking waarvoor we ZW-uitkering verstrekken, voortduurt. We tellen voor die dienstbetrekking het ZW-dagloon mee. Als de dienstbetrekking eindigt, tellen we het ZW-dagloon niet meer mee maar wel het inkomen uit werk.

Artikelen 3:4 lid 2 onder a en 3:2 lid 9 AIB

Voorbeeld

- **WIA en ZW en daarna inkomen uit ander werk**
  Als de klant WIA- en ZW-uitkering heeft en daarna gaat werken in ander werk, dan tellen we het inkomen uit het andere werk niet mee zolang de eerste dienstbetrekking voortduurt. We tellen immers het ZW-dagloon al mee voor de inkomenseis. Als de eerste dienstbetrekking eindigt, dan tellen we het ZW-dagloon niet meer mee voor de inkomenseis maar het inkomen uit het andere werk telt wel mee voor de inkomenseis.

Artikelen 3:4 lid 2 onder a en 3:2 lid 10 AIB

Voorbeeld

- **WIA en WW en loon uit dezelfde dienstbetrekking**
  Als de klant tijdens WIA-uitkering een WW-uitkering krijgt en vervolgens weer deels gaat hervatten bij dezelfde werkgever, tellen we het loon uit de hervatting niet mee voor de inkomenseis als we de WW-uitkering verstrekken als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden of in verband met werktijdverkorting. We tellen dan immers het WW-dagloon al mee.
  Bij een reguliere WW-uitkering tellen we het WW-dagloon niet mee voor de inkomenseis maar wel het loon uit de hervatting.

Artikel 3:4 lid 2 onder e AIB

Voorbeeld

- **WIA en inkomen uit werk en WW**
  Als de klant tijdens WIA-uitkering inkomen uit werk en een WW-uitkering heeft, tellen we voor de inkomenseis het inkomen uit werk mee en het WW-dagloon alleen als we de WW-uitkering verstrekken als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden of in verband met werktijdverkorting. Bij een reguliere WW-uitkering tellen we het WW-dagloon niet mee voor de inkomenseis maar wel het loon uit werk.

Artikel 3:4 lid 2 onder e AIB

Voorbeeld

- **WIA en WW en daarna inkomen uit ander werk**
  Als de klant WIA- en WW-uitkering heeft en daarna gaat werken in ander werk, dan tellen we het inkomen uit het andere werk niet mee als we de WW-uitkering verstrekken als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden. We tellen dan namelijk het WW-dagloon al mee. Als we een reguliere WW-uitkering verstrekken, tellen we het inkomen uit het andere werk wél mee voor de inkomenseis.

Het is niet van belang of het recht op of de hoogte van de reguliere WW-uitkering op basis van uren of op basis van inkomsten is vastgesteld.

Het WW-dagloon of WW-maandloon tellen we niet mee voor de inkomenseis. Het loon uit de nieuwe baan tellen we wél mee.

Artikel 3:4 lid 2 onder e AIB

Voorbeeld

Klik hier voor hoogte LAU.

Nadere voorwaarden VVU

Niet voldoen aan inkomenseis

Voldoet betrokkene niet aan de inkomenseis dan krijgt hij een WGA-vervolguitkering.

60 lid 1 WIA

Klik hier voor hoogte VVU.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Nieuw recht

Inleiding

In dit onderdeel kun je lezen wat de voorwaarden zijn voor het recht op een uitkering op grond van de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Aan de orde komen de voorwaarden voor het recht op een uitkering *Inkomensverzekering voor volledig en duurzaam arbeidsongeschikten* (IVA) en een uitkering in verband met *Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten* (WGA). Er zijn verschillende WGA-uitkeringen: de loongerelateerde uitkering, de loonaanvullingsuitkering en de vervolguitkering. De specifieke voorwaarden voor het recht op deze laatstgenoemde uitkeringen komen aan bod in de onderdelen Hoogte en Duur. Niet álle voorwaarden worden in dit onderdeel (volledig) behandeld. Voor sommige onderwerpen word je verwezen naar een ander onderdeel of ander handboek.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Nieuw recht

Aanvraag

Wat is een aanvraag?

Volgens jurisprudentie is een aanvraag: een door of namens betrokkene ingediend schriftelijk verzoek om een uitkering. Dit hoeft dus geen officieel aanvraagformulier te zijn.
De aanvraag moet van de betrokkene zelf of zijn wettelijk vertegenwoordiger afkomstig zijn. Een derde kan voor de betrokkene dus geen aanvraag indienen, tenzij betrokkene hem machtigt.
Uit het schriftelijk verzoek moet duidelijk worden dat een uitkering wordt aangevraagd. De betrokkene hoeft daarbij niet aan te geven met ingang van welke datum hij in aanmerking wenst te komen voor de uitkering.

Aanvraag verplicht

Het vaststellen van het recht op een WIA-uitkering na 104 weken wachttijd is op aanvraag. Hoofdregel is dat betrokkene de aanvraag uiterlijk 11 weken voor afloop van de wachttijd moet doen.
Uitzonderingen hierop zijn het ambtshalve vaststellen van het recht (hardheidsclausule) en aanvraag bij een verlengde periode van loondoorbetaling.
Ook in situaties waarin er sprake is van een verkorte wachttijd, is een aanvraag verplicht (artikel 47 WIA).
In situaties waarin geen nieuwe wachttijd geldt (artikel 48 WIA), is een aanvraag niet verplicht.
64 lid 1 en 3 WIA

Geen aanvraag verplicht

Voor het vaststellen van het recht op uitkering dat later dan na 104 weken ontstaat, is geen aanvraag verplicht. In die situaties is de verzekerde dus ook niet verplicht om een re-integratieverslag op te sturen. Dit zijn situaties waarin geen nieuwe wachttijd geldt. Er is dus geen aanvraag vereist:

- bij de overgang van de WGA naar de IVA en omgekeerd.
- als de verzekerde arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt wegens dezelfde oorzaak binnen 5 jaar nadat geen recht op een WGA-uitkering is ontstaan omdat betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt was.
- als de verzekerde arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt wegens een andere oorzaak binnen 4 weken nadat geen recht op een WGA-uitkering is ontstaan omdat betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt was.
- bij herleving van het recht op WGA- of IVA-uitkering.
- na afloop van detentie of verblijf in het buitenland.

Uiteraard moeten we in deze situaties wel weten dat de verzekerde (weer) in aanmerking wil komen voor een uitkering. Hier zijn geen nadere voorwaarden aan gesteld.
64 lid 1 WIA

Attenderen betrokkene

Attenderen betrokkene

UWV attendeert betrokkene uiterlijk 20 maanden na aanvang van de wachttijd schriftelijk over de mogelijkheid van het doen van een aanvraag.
64 lid 2 WIA

Te late aanvraag

In het hoofdstuk verplichtingen staat wanneer een WIA-aanvraag uiterlijk moet worden ingediend. In het hoofdstuk Termijnen staat hoe de tijdigheid van de aanvraag moet worden beoordeeld.

Let op: Te late aanvraag na eerder ontvangen RIV
Als op grond van de standaard regels is vastgesteld dat de aanvraag te laat is, geldt het volgende:

Als een (nagenoeg) compleet RIV eerder en wel tijdig is ingediend, dan kan niet zonder meer worden gesteld dat de aanvraag te laat is. Dit blijkt uit een uitspraak van de CrvB (ECLI:NL:CRVB:2014:2994).
Vastgesteld moet worden of betrokkene met de RIV-stukken een aanvraag wilde doen en wij naar aanleiding van deze stukken hem de gelegenheid hadden moeten bieden de ontbrekende gegevens, waaronder het aanvraagformulier, aan te leveren.
Zo ja, dan is de datum waarop de RIV is ingediend bepalend voor de vraag of de aanvraag te laat is of niet.

Aanvraag bij tijdelijke uitsluitingsgrond

Als er geen recht op WIA-uitkering bestaat omdat de tijdelijk uitsluitingsgrond vrijheidsontneming of niet in Nederland wonen van toepassing is, dan wordt de betrokkene meegedeeld dat hij zich bij UWV kan melden zodra de uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet.
UWV is niet verplicht om aanvraag af te wijzen als er een tijdelijke uitsluitingsgrond is zoals vrijheidsontneming of niet in Nederland wonen. Als de uitsluitingsgrond zich naar verwachting nog maar kort zal voordoen, kan UWV de aanvraag toch in behandeling nemen.
64 lid 4 en 5 WIA

Aanvraag bij definitieve uitsluitingsgrond

In specifieke situaties wordt een WIA-aanvraag ook aangemerkt als een aanvraag voor een andere uitkering. Dit is aan de orde bij de volgende uitsluitingsgronden:

- ***Arbeidsongeschikt bij aanvang verzekering (43 onder c WIA); geldt als eerste ao-dag ligt vóór 1 januari 2011***
  Als UWV de bestaande volledige arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking laat, worden aanvullend de Wajong-rechten beoordeeld. Om dat mogelijk te maken, wordt de WIA-aanvraag in deze situatie mede opgevat als Wajong-aanvraag. Ook bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid wordt aanvullend op een WIA-onderzoek het Wajong-recht beoordeeld. Dit ondanks het feit dat bij het gedeeltelijk buiten aanmerking laten er toch nog WIA-rechten kunnen zijn.

- ***Recht op toekenning of heropening van de WAO-uitkering (120 WIA)***
  In het overgangsrecht WIA is bepaald dat geen recht op WIA bestaat als betrokkene verzekerd is voor de WAO, of recht heeft op toekenning op grond van 43a WAO, of als heropening van een eerder toegekende WAO-uitkering na detentie of verblijf in het buitenland aan de orde is. Het kan in deze situaties echter niet bij een afwijzing van de WIA-aanvraag blijven. Aansluitend moeten de WAO-rechten worden vastgesteld. Voor zover daar een aanvraag voor nodig is, wordt de WIA-aanvraag ook aangemerkt als aanvraag voor een WAO-uitkering.

Aanvraag bij verlengde loondoorbetalingsplicht werkgever

In de beschikking over het vrijwillig verlengde tijdvak van loondoorbetalingsplicht voor de werkgever geeft UWV aan binnen welke termijn betrokkene na afloop van het verlengde tijdvak van loondoorbetaling alsnog aanvraag moet doen voor het vaststellen van recht op een WIA-uitkering.
64 lid 4 en 5 WIA

Aanvraag voor verkorte wachttijd

De verzekerde kan UWV verzoeken om in aanmerking te komen voor een verkorte wachttijdals hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is (artikel 23 lid 6 WIA). Deze verkorte wachttijd is minimaal 13 en maximaal 78 weken. Er kan dus eerder dan na 104 weken recht op een IVA-uitkering ontstaan. Omdat UWV op aanvraag vaststelt of recht op IVA-uitkering ontstaat (artikel 64 lid 1 WIA), is in artikel 66 lid 1 WIA geregeld dat de aanvraag voor toepassing van een verkorte wachttijd ook wordt aangemerkt als een aanvraag voor een WIA-uitkering.

Een van de voorwaarden is dat de aanvraag voor verkorting van de wachttijd slechts éénmaal kan worden gedaan. Een tweede en volgende aanvraag voor verkorting van de wachttijd moeten we dus afwijzen. Daarnaast wordt een aanvraag voor verkorting die wordt gedaan na afloop van week 68 afgewezen omdat de verkorte wachttijd maximaal 78 weken kan zijn. Bovendien kan de wachttijd niet eerder eindigen dan 10 weken nadat de aanvraag is ingediend. Deze periode start op de dag na de dag waarop UWV de aanvraag heeft ontvangen.

Als de verzekerde de aanvraag voor de verkorte wachttijd doet op een moment waarop hij ook al de aanvraag voor de wachttijd van 104 weken

Als de verzekerde de aanvraag voor de verkorte wachttijd doet op een moment waarop hij ook al de aanvraag voor de wachttijd van 104 weken had kunnen indienen, kan het problemen opleveren als we deze aanvraag ook (aanvraag verkorte wachttijd + aanvraag WIA) afwijzen. Hij moet dan een nieuwe aanvraag indienen die inmiddels te laat kan zijn. Daarom hebben we het volgende beleid ontwikkeld:
Bij te late aanvragen om een verkorte wachttijd wijzen we de aanvraag (aanvraag verkorte wachttijd en aanvraag WIA) af als de afwijzingsbeschikking wordt verstuurd vóór het versturen van de attenderingsbrief. Als de verzekerde na 104 weken alsnog in aanmerking wil komen voor een WIA-uitkering, moet hij dus een nieuwe aanvraag indienen. Hiervoor ontvangt hij nog de attenderingsbrief. Daarbij moet hij

alsnog een re-integratieverslag meesturen.
Als we de afwijzingsbeschikking sturen na het sturen van de attenderingsbrief, moeten we in de beschikking vermelden dat we het verzoek tot toepassing van de verkorte wachttijd afwijzen, maar dat de aanvraag om in aanmerking te komen voor een WIA-uitkering in behandeling is genomen. Om de aanvraag verder te kunnen behandelen, moeten we echter wel beschikken over het RIV. Daarom moet de verzekerde wel binnen de gestelde termijn het RIV opsturen.

Ambtshalve vaststellen van recht (kennelijke hardheid)

In de WIA is een hardheidsclausule opgenomen die het mogelijk maakt om het recht op uitkering ambthalve vast te stellen als het tot een kennelijke hardheid zou leiden om van betrokkene een aanvraag te verlangen. Hierbij is vooral gedacht aan psychotische en schizofrene mensen die geen aanvraag doen of zelfs weigeren dat te doen. Ontkenning van de ziekte komt bij deze mensen vaak voor en is zelfs een van de symptomen van deze psychische aandoeningen. Het niet doen van een aanvraag door betrokkene is dan te beschouwen als het gevolg van de ziekte waaraan hij lijdt.
Dit kan problemen opleveren in gevallen waarin betrokkene geen wettelijke vertegenwoordiger heeft. Het zou dan niet terecht zijn als deze personen hierdoor niet in aanmerking zouden kunnen komen voor een WIA-uitkering. Van de bevoegdheid tot het ambtshalve vaststellen van het recht moet je echter met de nodige zorgvuldigheid gebruik maken. Het dient apert duidelijk te zijn dat het niet (willen) aanvragen van de uitkering een gevolg is van de ziekte waaraan betrokkene lijdt.

64 lid 10 WIA

Niet meewerken aan aanvraag/vaststellen ao-heid

Klant verstrekt geen gegevens

We nemen een aanvraag in behandeling als die compleet is. Als de aanvraag niet compleet is, verzoeken we de klant om aanvullende informatie te verstrekken. De klant moet de ontbrekende gegevens binnen 2 weken aanleveren. Op het moment dat de klant niet de benodigde gegevens verstrekt om te kunnen beslissen over de aanvraag, kunnen we de aanvraag buiten behandeling stellen (art. 4:5 lid 1 Awb). Hiervoor is vereist dat de gevraagde gegevens noodzakelijk zijn om over de aanvraag te kunnen beslissen en de klant over deze gegevens beschikt. De beschikking om de aanvraag niet te behandelen, moet binnen 4 weken nadat de termijn om de aanvraag aan te vullen is verstreken aan de aanvrager bekend worden gemaakt (art. 4:5 lid 4 Awb). Nadat de aanvraag in behandeling is genomen, kunnen we die niet meer buiten behandeling stellen. Een uitnodiging voor een spreekuur is een duidelijke indicatie dat een aanvraag in behandeling is genomen. Het buiten behandeling stellen van een aanvraag kan daarom niet meer (ECLI:NL:CRVB: 2005: AT5214).

Zie ook de instructie Beschikking.

Klant werkt niet mee aan medisch onderzoek

Na het in behandeling nemen van de aanvraag (voor toekenning van een WIA-uitkering), beoordelen we die inhoudelijk. Als voor het vaststellen van (de voortzetting) het recht op uitkering het volgens UWV noodzakelijk is dat er een medisch onderzoek wordt uitgevoerd, is de klant verplicht hieraan mee te werken (art. 27 lid 1 en lid 2 WIA). Medisch onderzoek is een lichamelijk en/of psychisch onderzoek waar de klant aanwezig bij moet zijn.
Hieronder valt het:

- gehoor geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur;
- beantwoorden van vragen;
- meewerken tijdens het onderzoek;
- naleven van controlevoorschriften;
- verstrekken van stukken die van invloed kunnen zijn op het recht op een uitkering.

Het frustreren van bijvoorbeeld een psychiatrische expertise is hetzelfde als het niet meewerken aan een medisch onderzoek. De gevolgen van het niet meewerken aan een medisch onderzoek lees je bij ‘Gevolgen niet meewerken’.

Als de klant bij een eerste oproep voor een medisch onderzoek (na aanvraag voor een WIA-uitkering of herbeoordeling) niet verschijnt, betekent dit niet automatisch dat hij niet meewerkt. Er kunnen verschillende omstandigheden zijn waardoor de klant niet op de hoogte was het onderzoek (bijvoorbeeld een onduidelijke oproep of de oproep is niet aangekomen). De klant moet ten minste 2 kansen krijgen om te verschijnen. We versturen een **tweede** oproep altijd per aangetekende brief om er zeker van te zijn dat de oproep aankomt.

In deze brief:

- verzoeken we de klant om contact met UWV op te nemen om een nieuwe afspraak te maken;
- staat ook dat als klant weer niet verschijnt, we het recht op uitkering niet kunnen vaststellen.

Als de klant bij een herbeoordeling na de eerste oproep niet verschijnt, schorsen we de uitkering direct m.i.v. de komende maand. In de schorsingsbrief die we dan versturen, verzoeken we de klant om contact met UWV op te nemen om een nieuwe afspraak te maken voor een tweede oproep.

Klant werkt niet mee aan een arbeidskundig of administratief juridisch onderzoek
Voor het niet meewerken aan een arbeidskundig of administratief juridisch onderzoek, geldt hetzelfde als bij het niet meewerken aan een medisch onderzoek.

Gevolgen niet meewerken aan medisch onderzoek

Als de klant niet meewerkt aan een medisch onderzoek, kan dat afhankelijk van de situatie verschillende gevolgen hebben:

- **Recht op WIA-uitkering na aanvraag kan niet worden vastgesteld**
  Als een medisch onderzoek noodzakelijk was voor het vaststellen van het recht en de klant niet meewerkt aan het onderzoek, dan laten we eventuele aanspraken op een uitkering buiten aanmerking zolang we het recht op uitkering niet kunnen vaststellen. We wijzen de aanvraag af (art. 46a WIA). De beslissing hierover sturen we naar de klant nadat hij voor de tweede keer niet is verschenen. De klant kan tegen deze afwijzingsbeslissing in bezwaar gaan.

- **Voortzetting recht WIA-uitkering bij herbeoordeling kan niet worden vastgesteld**
  Als een nieuw medisch onderzoek nodig was voor het vaststellen van het recht en de klant niet meewerkt aan het onderzoek, dan trekken we de inmiddels geschorste uitkering in per datum schorsing (art. 76 WIA). De beslissing hierover sturen we naar de klant nadat hij voor de tweede keer niet is verschenen. De klant kan tegen deze intrekkingsbeslissing in bezwaar gaan.

Klant werkt alsnog mee aan medisch onderzoek

Als de klant alsnog meewerkt aan een medisch onderzoek, voeren we een inhoudelijke beoordeling uit om het recht op een uitkering vast te stellen. Het is afhankelijk van de situatie vanaf welke datum we het recht kunnen vaststellen.

Verdieping ⊞

Klant werkt mee voordat beslissing (afwijzing aanvraag of intrekking uitkering) is verstuurd

Als de klant alsnog meewerkt voordat we de beslissing hebben genomen over het buiten aanmerking laten of beëindigen van het recht, dan leggen we bij verwijtbaar gedrag een maatregel in de 2e categorie op. Zie het hoofdstuk Maatregelen.

Als de beslissing al verstuurd is, maar de bezwaartermijn nog loopt, dan leggen we bij verwijtbaar gedrag ook een maatregel in de 2e categorie op. Als de klant (ook) bezwaar heeft gemaakt, heeft B&B de regie.

Klant werkt mee na bezwaartermijn

Als de klant na de bezwaartermijn alsnog terugkomt op zijn weigering om mee te werken, moet hij een verzoek indienen waarin hij vraagt om een inhoudelijke beoordeling. We nodigen de klant opnieuw uit voor een medisch onderzoek.

Naarmate er meer tijd is verstreken na de datum van de oorspronkelijke aanvraag of schorsing van de uitkering, wordt het steeds moeilijker om met een medisch en, zo nodig, arbeidskundig onderzoek het recht op uitkering op die datum vast te stellen. Het risico dat aspecten van de arbeidsongeschiktheid niet meer aan te tonen zijn, ligt dan bij de klant. Hij krijgt de kans om aannemelijk te maken dat hij onafgebroken arbeidsongeschikt was (en in welke mate) op de datum van de oorspronkelijke aanvraag of schorsing van de uitkering.

Onafgebroken arbeidsongeschikt
Als blijkt dat er onafgebroken arbeidsongeschiktheid is geweest, dan geven we bij een WIA-aanvraag alsnog een beslissing af per datum oorspronkelijke aanvraag (eerste ao-dag). Het verzoek van de klant om een inhoudelijke beoordeling behandelen we als een te late aanvraag. Dit heeft tot gevolg dat het recht op een uitkering niet eerder kan ingaan dan 52 weken voorafgaande aan de dag dat de klant alsnog heeft meegewerkt aan het sociaal medisch onderzoek. Bij een bijzonder geval (zie Bijzonder geval) kunnen we hiervan afwijken.

Bij een verzoek om hervatting van een geschorste of beëindigde uitkering geven we een beslissing af per de datum dat de klant alsnog aan het sociaal medisch onderzoek heeft meegewerkt. We hervatten de uitkering per deze datum.
Daarnaast kijken we of we een maatregel (1e categorie) moeten opleggen voor het doen van een te late aanvraag en/of het niet meewerken aan het primaire onderzoek in het kader van de herbeoordeling (2e categorie). Zie het hoofdstuk Maatregelen.

Niet onafgebroken arbeidsongeschikt

Als we niet kunnen aantonen dat de klant onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest, kunnen we het recht op uitkering per de oorspronkelijke datum niet vaststellen. Er is daardoor geen recht op uitkering vanaf datum aanvraag of datum schorsing uitkering. Als de klant wel arbeidsongeschikt is op het moment van meewerken aan het sociaal medisch onderzoek, dan is er mogelijk recht op uitkering, mits ook aan de overige voorwaarden voor het recht is voldaan (de klant kan bijvoorbeeld niet meer verzekerd zijn). In dit geval behandelen we het verzoek van de klant om een inhoudelijke beoordeling als een nieuwe aanvraag.

Als de klant op het moment van meewerken niet arbeidsongeschikt is en ook niet bekend is of dat in de afgelopen periode wel het geval is geweest, dan is er geen recht op uitkering.

Als echter aan te tonen is dat de klant vanaf een bepaalde datum wel arbeidsongeschikt is geweest, dan beoordelen we of per die datum alsnog recht kan ontstaan of het recht kan herleven (het niet meer verzekerd zijn kan een grond zijn van geen recht op uitkering).

Voorbeeld: wel recht op WIA (herleving) ⊞

Voorbeeld: geen recht op WIA ⊞

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Nieuw recht / Voorwaarden

Voorwaarden voor ontstaan recht op IVA- en WGA-uitkering

Algemeen

Eerst kun je lezen welke de basisvoorwaarden zijn voor het ontstaan van recht op een WIA-uitkering, dus de voorwaarden die zowel voor een IVA- als een WGA-uitkering gelden. Daarna kun je lezen welke voorwaarden daarnaast voor de beide uitkeringen apart gelden.

Basisvoorwaarden voor ontstaan recht op WIA-uitkering

- Betrokkene moet op de eerste ziektedag verzekerd zijn voor de WIA,
- Betrokkene heeft de wachttijd vervuld en
- Er mag geen uitsluitingsgrond van toepassing zijn.

Nadere voorwaarde voor ontstaan recht op IVA-uitkering

- Betrokkene is volledig en duurzaam arbeidsongeschikt op de dag na afloop van wachttijd. Als op dat moment een uitsluitingsgrond van toepassing is, wordt dit pas getoetst op het moment waarop deze uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet.

Nadere voorwaarde voor ontstaan recht op WGA-uitkering

- Betrokkene is gedeeltelijk arbeidsgeschikt of volledig niet-duurzaam arbeidsongeschikt op de dag na afloop van de wachttijd. Als op dat moment een uitsluitingsgrond van toepassing is, wordt dit pas getoetst op het moment waarop deze uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet.

Voor elke soort WGA-uitkering apart zijn er dan nog nadere voorwaarden.
Zie ook het Schema WGA-rechten.

Voorwaarde: Verzekerd zijn

Algemeen

Om in aanmerking te komen voor een IVA- of WGA-uitkering moet betrokkene verzekerd zijn op het moment waarop de wachttijd aanvangt. Of hij daarna nog verzekerd is, is niet van belang. Ook niet als er sprake is van samentelling van de wachttijd (onderbrekingen korter dan 4 weken).

De WIA is een verplichte verzekering, d.w.z.: als je in dienstbetrekking gaat werken ben je van rechtswege verzekerd. Meestal zal het duidelijk zijn dat betrokkene verzekerd is. Meer over dit onderwerp kun je lezen in Wetsuitleg Verzekeringsplicht en loon en premie.

7 t/m 10 WIA

Nawerking WIA-verzekering

Inleiding

Er zijn verschillende groepen van personen te onderscheiden die ook na het einde van de WIA-verzekering worden beschouwd alsof zij verzekerd zijn gebleven voor de WIA. Het gaat hier om:

- personen van wie de verplichte verzekering kort voor het intreden of toenemen van arbeidsongeschiktheid is geëindigd
- personen die arbeidsongeschikt zijn als gevolg van een beroepsziekte

De hier beschreven nawerkingsregeling geldt niet als betrokkene niet WIA-verzekerd is i.v.m. aanspraken elders, of i.v.m. voltijds onbetaald verlof.

Hoofdregel vanaf 1 januari 2011

De nawerking van de verzekering is per 1 januari 2011 sterk vereenvoudigd (Wet Harmonisatie en vereenvoudiging socialezekerheidswetgeving). De lengte van de verzekerde periode is niet langer van belang.
Voor het vaststellen van het recht op een IVA- of WGA-uitkering wordt betrokkene beschouwd alsof hij verzekerd was gebleven als:

- hij binnen 4 weken na het einde van zijn verplichte verzekering ziek wordt;
- hij binnen 4 weken na het einde van zijn dienstbetrekking op grond van art. 3 ZW (de privaat of publiekrechtelijke dienstbetrekking) ziek wordt.

Er is geen overgangsregeling, dus is sprake van onmiddellijke werking. De nieuwe regeling geldt als de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt op of na 1 januari 2011.

Hoofdregel tot 1 januari 2011

In de volgende twee gevallen wordt betrokkene voor het vaststellen van het recht op een IVA- of WGA-uitkering beschouwd alsof hij verzekerd was gebleven:

1. Als betrokkene arbeidsongeschikt wordt binnen een maand na een periode waarin hij minstens twee maanden op alle dagen onafgebroken verzekerd was;
2. Als betrokkene arbeidsongeschikt wordt binnen 8 dagen na het einde van de verzekering en betrokkene in de twee maanden voor het einde van de verzekering op ten minste 16 dagen verzekerd is geweest.

Het is hier niet van belang of betrokkene op het tijdstip waarop zijn arbeidsongeschiktheid aanvangt, werkloos is en/of zich in het buitenland bevindt.

Binnen een maand

De arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen een maand na het einde van een periode van twee maanden, waarbinnen betrokkene onafgebroken verzekerd is geweest.
Deze periode wordt geacht niet te zijn onderbroken als een onderbreking van de verzekering hoogstens 7 dagen heeft geduurd.
Praktisch gezien is de aanvangsdatum van de arbeidsongeschiktheid dan de laatste dag van een tijdvak van 3 maanden, dat als beoordelingstijdvak geldt. Hierbij moet je alle verzekeringstijdvakken met de data waarop die verzekeringen eindigen, en voorzover deze liggen binnen het beoordelingstijdvak van drie maanden, betrekken.

Verzekerde dagen

In het Handboek Werkgeverszaken is beschreven wanneer sprake is van verzekeringsplicht.
Men is o.a. verzekerd op alle dagen waarop men in dienstbetrekking staat, met inbegrip van de dagen waarop normaliter niet wordt gewerkt, zoals de zaterdagen en zondagen.
Met de 7 dagen, waarop de verzekering ten hoogste onderbroken mag zijn geweest, worden dan ook kalenderdagen bedoeld en niet werkdagen.

Binnen 8 dagen

Als aan de vorige voorwaarde niet is voldaan, wordt betrokkene toch beschouwd alsof hij verzekerd is gebleven als de arbeidsongeschiktheid intreedt binnen 8 dagen na het einde van de verzekering en de betrokkene in de twee maanden voor het einde van de verzekering op ten minste zestien dagen verzekerd is geweest.
Met die twee-maandenperiode kan niet worden geschoven.
In dit geval moet je dus, te rekenen vanaf de laatste verzekerde dag, twee maanden terugtellen. Dit is dan de referteperiode, waarin 16 verzekerde dagen moeten liggen. De arbeidsongeschiktheid moet zijn ingetreden binnen 8 kalenderdagen (dus zaterdagen, zon- en feestdagen inbegrepen), na het einde van de verzekering.
Bij de 16 verzekerde dagen gaat het eveneens om kalenderdagen, waarop betrokkene verzekerd moet zijn geweest.

Beroepsziekten

Er is een aparte regeling getroffen voor mensen die niet (meer) verzekerd zijn op het moment dat zij (toegenomen) arbeidsongeschikt worden door een beroepsziekte.
Deze mensen kunnen alsnog als verzekerde worden beschouwd, zodat zij in aanmerking kunnen komen voor een WIA-uitkering. Er moet dan wel voldaan zijn aan de volgende voorwaarden:

- er moet sprake zijn van één van de limitatief genoemde beroepsziekten en die beroepsziekte moet ook veroorzaakt zijn door één van de bij die beroepsziekte genoemde werkzaamheden;
- betrokkene moet, tijdens het verrichten van die werkzaamheden, WIA-verzekerd zijn geweest.
- betrokkene heeft geen andere aanspraken, o.g.v. minister- of staatssecretarisschap, of werkzaamheden bij (semi)militaire organisatie of bij de vrijwillige gemeentelijke brandweer;
- betrokkene kan geen recht op uitkering ontlenen aan de Liquiditeitswet ongevallenwetten.

Als niet kan worden aangetoond dat de arbeidsongeschiktheid door een andere oorzaak is ontstaan moeten we ervan uitgaan dat er een verband is tussen de beroepsziekte en de verrichte werkzaamheden.

Aanspraken elders

De nawerkingsregeling geldt niet als betrokkene niet WIA-verzekerd is in verband met:

- minister- of staatssecretarisschap;
- “het naleven van een verplichting hem opgelegd door de wet of voortvloeiende uit een verbintenis anders dan bij overeenkomst door hem jegens de overheid aangegaan ten aanzien van ‘s-lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde en de veiligheid van de bevolking” ;
- het als vrijwilliger, al dan niet tegen loon, verrichten van werkzaamheden bij de gemeentelijke brandweer.

In de regel zullen betrokkenen dan namelijk rechten kunnen ontlenen aan een andere regeling.

Onbetaald verlof

Een werknemer is tijdens voltijds onbetaald verlof niet verzekerd. Wanneer de werknemer volgens afspraak het werk weer hervat of, in geval van verhindering wegens arbeidsongeschiktheid, zou hervatten, is de werknemer met ingang van die datum weer verplicht verzekerd. Het is dan ook logisch dat betrokkene tijdens het onbetaald verlof niet onder het nawerkingsartikel valt.

7 t/m 10 WIA

Vrijwillige WIA-verzekering

Iemand die niet verzekeringsplichtige arbeid gaat verrichten, kan zich onder voorwaarden vrijwillig verzekeren. De voorwaarden staan uitvoerig beschreven in Wetsuitleg verzekeringsplicht en loon en premie.

7 t/m 10 WIA

Voorwaarden: Wachttijd vervuld

Inleiding

In dit instructieonderdeel komen achtereenvolgens aan de orde: de hoofdregel voor het bepalen van wachttijdvervulling, de verkorte wachttijd als duidelijk is dat betrokkenen volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, het bepalen van de aanvang van de wachttijd, het niet meetellen van zwangerschaps- en bevallingsverlof (mogelijk flexibel opgenomen) voor de wachttijdvervulling, de samentellingsregel bij onderbreking van de wachttijd, en het overgangsrecht WAZO-verlof.

Hoofdregel

Eén van de voorwaarden voor het ontstaan van recht op een IVA-of WGA-uitkering is dat betrokkene de wachttijd heeft vervuld. De wachttijd is **104 weken**. Voor het bepalen van de wachttijd neem je mee de dagen dat betrokkene recht heeft op ziekengeld, met uitzondering van de dagen dat er recht is op ziekengeld tijdens de flexibiliseringsperiode WAZO. Dit is ook aan de orde bij niet zwangerschap gerelateerde klachten. Hieronder vallen niet alleen perioden waarin wij ziekengeld betalen, maar ook perioden waarin wij geen ziekengeld betalen, bijvoorbeeld op grond van de artikelen:

- Artikel 29 ZW: wachtdagen of recht op loondoorbetaling bij ziekte (mits ongeschikt voor zijn arbeid);
- Artikel 30/31 ZW: inkomen uit arbeid;
- Artikel 45 ZW: opleggen maatregel ZW, o.a. omdat de ongeschiktheid tot werken door betrokkene opzettelijk is veroorzaakt.

Daarnaast tellen ook dagen mee waarover betrokkene geen recht had op ziekengeld, maar wel ongeschikt was voor zijn arbeid.

NB:

1. Voor de wachttijd tellen dus niet mee: dagen waarover de werkgever het loon heeft doorbetaald, maar betrokkene (naar ons oordeel) niet ongeschikt was voor zijn arbeid. UWV mag de werkgever of arbodienst dus niet klakkeloos volgen, maar moet zelfstandig beoordelen of de verzekerde de wachttijd heeft doorgemaakt (o.a. UZS 2006/328 en 2007/68).

   23 lid 3 en 4 WIA
2. Als na de Eerstejaars Ziektewet-beoordeling de ZW eindigt, omdat de betrokkene met algemeen geaccepteerde arbeid 65% of meer van zijn maatmaninkomen kan verdienen, wordt de wachttijd niet vervuld.
   23 lid 5 onder b WIA

Verkorte wachttijd IVA

Als van een klant al in een eerder stadium dan na 104 weken ziekte duidelijk is dat hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, kan hij in aanmerking komen voor een verkorte wachttijd. Hij kan dan vragen om toepassing van een verkorte wachttijd (zie ook aanvraag verkorte wachttijd). Dit betekent dat eerder dan na 104 weken recht kan ontstaan op een IVA-uitkering. De verkorte wachttijd geldt niet voor een WGA-uitkering, want in dat geval is er uiteraard geen sprake van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid.

Om in aanmerking te komen voor een verkorte wachttijd moet de klant aan de volgende voorwaarden voldoen, waarin een onderscheid te maken is tussen de aanvraag van een klant met een werkgever en een klant zonder werkgever:

Aanvraag klant met werkgever

- Het is de eerste aanvraag voor de verkorte wachttijd. Er mag namelijk maar één keer een aanvraag voor een verkorte wachttijd worden gedaan.
- De aanvraag moet vergezeld gaan van een verklaring van de bedrijfs-/arbo-arts, waaruit de medische situatie en de vooruitzichten van de klant blijken. De bedrijfs-/arbo-arts moet hierin verklaren dat naar zijn mening de medische situatie op dit moment en in de toekomst zodanig is dat volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid zonder kans op herstel te verwachten is. Deze verklaring moet mede gebaseerd zijn op basis van gegevens van de behandelende sector, tenzij in redelijkheid niet van de bedrijfs-/arbo-arts kan worden verlangd dat hij deze gegevens aan zijn verklaring ten grondslag legt.
  Als de verklaring van de bedrijfs-/arbo-arts niet aanwezig, wordt de aanvraag niet in behandeling genomen. De klant moet echter wel in de gelegenheid worden gesteld om het verzuim te herstellen. Hij krijgt 2 weken om de verklaring alsnog te verstrekken.
- De aanvraag voor een verkorte wachttijd hoeft niet vergezeld te gaan van een re-integratieverslag.

Aanvraag klant zonder werkgever

- Het is de eerste aanvraag voor de verkorte wachttijd. Er mag namelijk maar één keer een aanvraag voor een verkorte wachttijd worden gedaan.
- Bij de aanlevering van stukken is een onderscheid te maken tussen de vangnetter ZW zonder werkgever die het laatst in dienst was van een eigenrisicodrager ZW en de vangnetter zonder werkgever waar UWV de arborol voor uitvoert. De eigenrisicodrager ZW blijft gedurende de wachttijd van 104 weken (eventueel verlengde wachttijd) re-integratieplichtig. Ook in deze situatie dient er een verklaring van de bedrijfs-/arbo-arts te worden overlegd zoals aangegeven bij ‘Aanvraag klant met werkgever’. De vangnetter zonder werkgever voor wie UWV de arborol uitvoert, hoeft geen medische verklaring bij de aanvraag aan te leveren omdat UWV zelf over deze informatie beschikt.
- De aanvraag voor een verkorte wachttijd hoeft niet vergezeld te gaan van een re-integratieverslag.

Er moet sprake zijn van volledige (d.w.z. ten minste 80%) en duurzame arbeidsongeschiktheid, zonder kans op herstel. Hieronder kunnen ook personen vallen die op arbeidskundige gronden volledig arbeidsongeschikt zijn.
Als er geen sprake is van duurzame arbeidsongeschiktheid zonder kans op herstel (want verbetering van de belastbaarheid is niet uitgesloten), is de verkorte wachttijd niet van toepassing. In deze situatie kan de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid (*is betrokkene volledig arbeidsongeschikt?*) achterwege blijven. De aanvraag wordt afgewezen omdat sprake is van kans op herstel.

Verder geldt voor de verkorte wachttijd nog dat de verkorte wachttijd ten minste 13 weken en ten hoogste 78 weken is. De wachttijd eindigt niet eerder dan 10 weken nadat de aanvraag is ingediend. De aanvraag voor een verkorte wachttijd moet uiterlijk in de 68^{e} week worden ingediend.

Voorbeeld ⊞

Bij het toekennen van een IVA-uitkering met een verkorte wachttijd aan een klant zonder werkgever wordt het ziekengeld stopgezet. Dit is anders als een klant door de no-riskpolis aanspraak heeft op een ZW-uitkering, maar wel een werkgever heeft. De ZW-uitkering wordt dan ir mindering gebracht op de IVA-uitkering. Zie einde ZW door IVA.

Aanvang wachttijd

De wachttijd begint te lopen op de eerste werkdag waarop betrokkene wegens ziekte niet kon werken of het werken tijdens werktijd heeft gestaakt. In de Regeling bepaling eerste werkdag zijn regels opgenomen om de eerste werkdag vast te stellen (zie Wetsuitleg ZW, Ingang, hoogte, duur).

23 lid 2 WIA

Zwangerschaps- en bevallingsverlof WAZO en mogelijkheid tot flexibele opname hiervan

De dagen waarover een uitkering wordt genoten wegens zwangerschap of bevalling (WAZO), en ook dagen waarop recht op ziekengeld bestaat in de flexibiliseringsperiode, tellen niet mee voor het bepalen van de wachttijd.
Het recht op zwangerschapsverlof bestaat zes weken voor de dag na de vermoedelijke bevallingsdatum (VBD), of tien weken voor de VBD bij een zwangerschap van meer dan één kind. Het verlof gaat uiterlijk vier weken voor de VBD in, of uiterlijk acht weken voor die dag bij een zwangerschap van meer dan één kind. Bij een vroegtijdige bevalling kan het WAZO-verlof ook eerder ingaan. De periode tussen de 6^{e} en 4^{e} week, respectievelijk 10^{e} en 8^{e} week, heet de flexibiliseringsperiode.

Het is mogelijk dat betrokkene tijdens de flexibiliseringsperiode door ziekte niet kan werken en ziekengeld krijgt. Dagen van ziekengeld tijdens de flexibiliseringsperiode worden aangemerkt als dagen waarop zwangerschapsuitkering is genoten en in mindering gebracht op de bevallingsuitkering.

Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en is 10 weken. Het verlof wordt vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de VBD, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke bevallingsdatum (WBD), minder dan 6 weken respectievelijk 10 weken bij een zwangerschap van een meerling is geweest. Verlenging van het bevallingsverlof (maximaal 10 weken) kan aan de orde zijn door ziekenhuisopname van het kind die langer dan 1 week duurt. De mogelijkheid bestaat om het bevallingsverlof flexibel op te nemen (6 weken aaneengesloten en de rest mag over een periode van 30 weken worden opgenomen). UWV betaalt de bevallingsuitkering echter aaneengesloten over de periode waarover recht bestaat alsof de bevallingsuitkering niet flexibel wordt opgenomen. Dit is ook de periode waarmee rekening wordt gehouden voor de bepaling van de wachttijd.

Perioden van arbeidsongeschiktheid direct voorafgaand aan en aansluitend op een periode waarover recht bestond op een uitkering wegens zwangerschap/bevalling, dan wel dat er een recht op ziekengeld was dat gelijk gesteld is met deze uitkering, tellen mee voor het bepalen van de wachttijd, tenzij de ongeschiktheid voorafgaande aan en de ongeschiktheid aansluitend op die periode redelijkerwijs niet geacht kunnen worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.

> **Let op:** Bij een korte periode van herstel (eventueel tijdens de flexibiliseringsperiode) tot aan de (eventueel flexibel gekozen) ingangsdatum van de WAZO-uitkering mag niet samengeteld worden met een aansluitende ziekteperiode na de WAZO. De ziekteperiode vóór en na de WAZO-uitkering zijn dan immers niet meer direct aansluitend aan de WAZO-uitkering.

(Zie voor meer informatie Wetsuitleg ZW, Zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg en Voorbeelden samentelling ao-perioden voor ZW en WIA bij onderbreking door WAZO).

23 lid 3 WIA

Samentelling bij onderbreking wachttijd

De hoofdregel is dat de wachttijd een onafgebroken periode van 104 weken is. Perioden van ziekte die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan vier weken worden echter voor het bepalen van de wachttijd samengeteld.

23 lid 5 WIA

Overgangsrecht WAZO-verlof

Voor het vaststellen van de periode van vier weken blijven tot 1 september 2005 perioden waarin een uitkering wordt genoten wegens zwangerschap of bevalling (WAZO) buiten beschouwing. Hierdoor kunnen perioden van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan en na afloop van het zwangerschaps- en bevallingsverlof worden samengeteld.
Vanaf 1 september 2005 kunnen arbeidsongeschiktheidsperioden die voorafgaan aan een WAZO-periode en die aansluiten op die WAZO-periode alleen worden samengeteld als de arbeidsongeschiktheid die direct vooraf gaat aan WAZO-verlof en aansluit op dat verlof dezelfde oorzaak heeft. Als er direct voorafgaand aan het WAZO-verlof en/of direct aansluitend op het WAZO-verlof geen sprake is van arbeidsongeschiktheid, kan dus geen samentelling meer plaatsvinden.
(Zie Wetsuitleg ZW, Ingang, hoogte, duur / Samentelling a.g.v. onderbreking WAZO-periode)

123a WIA

Voorwaarden: Geen uitsluitingsgrond van toepassing

Welke uitsluitingsgronden?

Als er sprake is van een uitsluitingsgrond heeft betrokkene geen recht op uitkering, ook al voldoet hij aan alle overige voorwaarden voor het recht op uitkering.

Hier volgt een opsomming van de verschillende uitsluitingsgronden. Meer over de uitsluitingsgronden kun je lezen in het onderdeel Uitsluitingsgronden voor het recht.

- Recht op IVA- of WGA-uitkering;
- Recht op WAO- of WAZO zwangerschap- en bevallingsuitkering;
- Recht op verlengde loondoorbetaling bij ziekte;
- Volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt bij aanvang verzekering of kennelijk te verwachten binnen een half jaar na aanvang verzekering;
- Arbeidsongeschikt worden tijdens een periode van ontheffing wegens gemoedsbezwaren;
- Rechtens vrijheidsontneming;
- Uitreiziger zijn;
- Niet in Nederland wonen;
- Bereiken van de AOW-leeftijd;
- Overlijden.

Uitsluitingsgrond doet zich niet meer voor

In het geval dat na het vervullen van de wachttijd het recht op uitkering wordt uitgesloten door rechtens vrijheidsontneming of wonen in het buitenland, kan op een later moment alsnog recht op uitkering ontstaan. Zie Recht ontstaat later dan na 104 weken.

43, 47 lid 1c en 54 lid 1c WIA

Voorwaarden: Arbeidsongeschikt zijn

Inleiding

Elk van beide WIA-uitkeringen, IVA en WGA, kent wat betreft de voorwaarden voor het recht een eigen voorwaarde i.v.m. het arbeidsongeschikt zijn. Voor de IVA geldt de voorwaarde van **volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid**, voor de WGA geldt als voorwaarde het bestaan van een gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid van ten hoogste 65% of een volledige, **niet duurzame** arbeidsongeschiktheid.
Op onder meer de begrippen ‘duurzaam’ en ‘gedeeltelijk arbeidsgeschikt’ gaan we hier nader in.

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn (IVA)

Voor de IVA-regeling is de voorwaarde *volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid*. Hieronder verstaan we dat betrokkene door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling duurzaam slechts in staat is om met arbeid 20% of minder te verdienen van zijn of haar maatmanloon per uur. Arbeidsongeschiktheid wordt op dezelfde wijze vastgesteld als bij de WAO. We hebben het hier dus over een arbeidsongeschiktheid van 80 tot 100%. Zie het onderdeel arbeidsongeschiktheid.

Duurzaam

Er is sprake van **duurzaam** volledige arbeidsongeschiktheid als die ongeschiktheid het gevolg is van een stabiele of verslechterende medische situatie. Hiermee wordt bedoeld dat medisch gezien geen verbetering van de verdiencapaciteit wordt verwacht. Soms is medisch herstel niet mogelijk, maar kunnen de gevolgen van de ziekte zodanig worden behandeld, dat arbeidsmogelijkheden ontstaan.
Ook persoonsgebonden factoren hebben invloed op de beperkingen. Het gaat dan om het vermogen van betrokkene om zich aan de ontstane beperkingen aan te passen, en om het ontwikkelen van activiteiten die gericht zijn op compensatie van de verloren mogelijkheden. De mogelijkheden hiervoor kunnen per individu verschillen.

Geringe herstelkans = duurzaam ao

Naast de situatie waarbij herstel is uitgesloten, is er ook die waarbij op lange termijn een geringe kans op herstel bestaat. Ook in deze situatie wordt van ‘duurzaam arbeidsongeschikt’ gesproken.
Tot 1 januari 2012 bestond nog de verplichting om deze groep arbeidsongeschikten gedurende vijf jaar ieder jaar te herbeoordelen. Deze verplichting is vervallen.

Beoordeling duurzame volledige ao-heid

Voor de beoordeling van duurzame volledige arbeidsongeschiktheid is voor de verzekeringsarts een beoordelingskader ontwikkeld: Beoordeling van de duurzaamheid van arbeidsbeperkingen. Dit beoordelingskader is ook in de vorm van een schema samengevat

beoordeling van de duurzaamheid van arbeidsbeperkingen. Dit beoordelingskader is ook in de vorm van een schema samengevat.
Om een consistente uitvoering van het begrip ‘duurzaam’ te waarborgen, legt de verzekeringsarts elk oordeel over duurzame volledige arbeidsongeschiktheid voor aan de stafverzekeringsarts.
Het is mogelijk op verzoek vóór het einde van wachttijd IVA-recht te krijgen bij duurzame volledige arbeidsongeschiktheid. Dit kan alleen in de situatie ‘herstel is uitgesloten’ en dus niet in de situatie van een geringe kans op herstel. Zie ook bij verkorte wachttijd.

4 en 6 WIA

Gedeeltelijk arbeidsgeschikt of volledig niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn (WGA)

Voor het WGA-recht moet er sprake zijn van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Hieronder verstaan we dat betrokkene door ziekte, gebrek, zwangerschap of bevalling slechts in staat is om met arbeid ten hoogste 65% te verdienen van zijn of haar maatmanloon per uur. Daarnaast is er geen sprake van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Dit betekent dus een arbeidsongeschiktheid vanaf 35% tot en met 100%, niet duurzaam, als voorwaarde voor het recht.
Arbeidsongeschiktheid wordt op dezelfde wijze vastgesteld als bij de WAO. Zie het onderdeel arbeidsongeschiktheid. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ligt de nadruk op de arbeidsmogelijkheden die betrokkene nog heeft.
Degene die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, blijft in principe in dienst bij zijn werkgever.

5 en 6 WIA

Nadere voorwaarden, LGU

Referte-eis

Algemeen

Om recht te krijgen op een loongerelateerde uitkering moet betrokkene voldoen aan de referte-eis.

Betrokkene voldoet aan de referte-eis als:

1. hij in de 36 kalenderweken voorafgaande aan de eerste dag na afloop van de wachttijd of de verlengde loondoorbetaling bij ziekte in ten minste 26 kalenderweken als verzekerde heeft gewerkt.

De beoordeling van de referte-eis gebeurt in twee stappen:

1. Je stelt de periode van 36 kalenderweken vast, en
2. Je wijst binnen deze periode indien mogelijk 26 gewerkte kalenderweken aan.

Let op:

- Tot 1 april 2006 geldt een referte-eis van 26 gewerkte weken in de aangegeven periode van 39 weken. Bij recht op uitkering dat ontstaat vanaf 1 april 2006 geldt direct de nieuwe referte-eis.
- Voor WIA-uitkeringen die ingaan vóór 1 januari 2013 moet rekening gehouden worden met weken en niet met kalenderweken.
- Vanaf 1 januari 2013 geldt dat de verzekerde in 26 kalenderweken tenminste 1 arbeidsuur per kalenderweek moet hebben. Bij recht op uitkering dat ontstaat vanaf 1 januari 2013 geldt direct deze nieuwe referte-eis.

58 WIA

2. Hij op de dag voor de eerste ziektedag recht had op een WW-uitkering

Het voldoen aan deze voorwaarde van de referte-eis, te weten recht hebben op WW-uitkering direct voorafgaand aan de wachttijd is eenvoudig vast te stellen
Vanaf 1 januari 2007 voldoet betrokkene ook aan de referte-eis als

3. Hij vanuit de WW is gaan werken en op de 1e dag van de wachttijd recht op herleving van zijn WW-uitkering zou hebben gehad als hij geen recht had op ZW.

(zie verdieping)

Vanaf de inwerkingtredingdatum van Verzamelwet SZW-wetgeving 2009 (1 augustus 2009) komen er 3 nieuwe situaties bij, waarmee betrokkene aan de referte-eis kan voldoen. Namelijk als:

4. Hij onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd wegens werkloosheid niet werkt en wachtgeld ontvangt uit een dienstbetrekking die is geëindigd voor 1 januari 2001;

5. Hij onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd wegens werkloosheid niet werkt en wachtgeld ontvangt uit een

5. Hij onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd wegens werkloosheid niet werkt en wachtgeld ontvangt uit een dienstbetrekking die is geëindigd op of na 1 januari 2001 voor zover het recht op wachtgeld zich uitstrekt over een periode gelegen na het bereiken van de volledige uitkeringsduur van het, in verband met dezelfde werkloosheid ontstane, recht op uitkering op grond van de WW, bedoeld in hoofdstuk II van die wet, inclusief een eventuele verlenging van die duur op grond van art. 76 van die wet.

6. Het recht op uitkering op grond van de Werkloosheidswet is geëindigd wegens het ontvangen van een uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, van de Wet arbeid en zorg en de verzekerde onmiddellijk voorafgaande aan de eerste dag van de wachttijd deze laatste uitkering genoot.

(zie verdieping)

Periode van 36 weken/kalenderweken

WIA-uitkeringen die ingaan vóór 1 januari 2013

Onder een week moet je hierbij niet een kalenderweek verstaan, maar een periode van zeven kalenderdagen. Als wij hierna dus spreken van een week, dan bedoelen we een aaneengesloten periode van zeven kalenderdagen. De periode van 36 weken moet liggen onmiddellijk voor de eerste dag na afloop van de wachttijd of de verlengde loondoorbetaling bij ziekte.

Is de eerste dag na afloop van de wachttijd bijvoorbeeld een woensdag, dan loopt de eerste week voor de 36-wekenperiode van woensdag tot en met dinsdag.

WIA-uitkeringen die ingaan vanaf 1 januari 2013

Het gaat om kalenderweken. Een kalenderweek loopt van maandag tot en met zondag.
De periode van 36 kalenderweken moet liggen voor de eerste dag na afloop van de wachttijd of de verlengde loondoorbetaling bij ziekte. Na de laatste kalenderweek kunnen er dus nog een paar dagen zitten voordat de eerste WIA-dag begint.

Voorbeeld

Wekentelling

Meer informatie over wekentelling vind je in Nadere informatie over wekentelling.

26 gewerkte weken/kalenderweken

Vanaf 1 januari 2013

De verzekerde moet in ten minste 26 kalenderweken van de vastgestelde periode van 36 kalenderweken tenminste 1 arbeidsuur hebben.

Van 1 april 2006 tot 1 januari 2013

Van 1 april 2006 tot 1 januari 2013 geldt dat in 26 weken WIA-verzekerde arbeid moet zijn verricht in de vastgestelde periode van 36 weken.

> **Let op**: Tot 1 april 2006 geldt als referte-eis dat er 26 weken zijn gewerkt in de vastgestelde periode van 39 weken.

7.

Arbeid als WIA-verzekerde

Weken tellen alleen mee, als daarin WIA-verzekerde arbeid is verricht. Zie voor WIA-verzekering het onderdeel ‘Verzekeringsplicht’. Perioden van werken in een verdragsland tellen ook mee.

8.

In 26 weken/kalenderweken

Vanaf 1 januari 2013: ‘In 26 kalenderweken’ betekent, dat er 26 kalenderweken moeten worden gevonden waarin de werknemer tenminste één arbeidsuur heeft. De omvang van het werk in een kalenderweek doet er niet toe. Als iemand altijd vijf dagen per kalenderweek werkt, maar in een kalenderweek 4 dagen ziek is en op één dag één arbeidsuur heeft, telt die week gewoon mee.

Arbeidsuur

Onder arbeidsuur wordt verstaan (art. 1a WIA):

- een uur waarover een werknemer inkomen uit arbeid heeft ontvangen, of
- een uur waarover een werknemer recht heeft op inkomen uit arbeid.

Verder is bepaald dat regels kunnen worden gesteld over de gelijkstelling van uren met arbeidsuren, het buiten beschouwing laten van bepaalde arbeidsuren en over de toerekening van in het kader van de dienstbetrekking ontvangen bedragen aan arbeidsuren.

Gelijkstellingsregeling arbeidsuren, toelichting

Een arbeidsuur is dus een uur waarover een werknemer inkomen uit arbeid heeft ontvangen of recht heeft op inkomen uit arbeid.

Onder inkomen uit arbeid wordt verstaan (art. 1 WIA) het loon als bedoeld in artikel 12 WIA. [1]

Van dit loonbegrip moeten echter worden uitgezonderd:

- uitkeringen op grond van een werknemersverzekering en de Wet arbeid en zorg of wachtgeld, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet, en de aanvullingen daarop van de degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
- loondoorbetaling bij ziekte of een daarmee vergelijkbare regeling voor de werknemer in een publiekrechtelijke dienstbetrekking, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet en de aanvullingen daarop van de degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat;
- het voordeel van het privé-gebruik van een auto als bedoeld in artikel 13bis van de Wet op de loonbelasting 1964;
- een uitkering op grond van een levensloopregeling als bedoeld in artikel 39d van de Wet loonbelasting 1964.

Voor de vaststelling van arbeidsuren wordt in beginsel uitgegaan van de verloonde uren die in de polisadministratie zijn opgenomen. Dat we vooral m.b.t. de laatste 2 bulits mogelijk niet kunnen onderkennen dat verloonde uren geen arbeidsuren vertegenwoordigen, nemen we voor lief.

Gelijkgestelde arbeidsuren vanaf 1 januari 2013

Niet altijd komt men bij telling direct aan het benodigde aantal van 26 kalenderweken waarin verzekerde tenminste één arbeidsuur heeft. In dat geval moet beoordeeld worden of er nog kalenderweken aan te wijzen zijn waarin verzekerde geen arbeidsuur heeft, maar die toch gelijkgesteld mogen worden met kalenderweken waarin verzekerde wel tenminste één arbeidsuur heeft. In art. 1 van de Gelijkstellingsregeling arbeidsuren (ministeriële regeling ex art. 1a, lid 2 WIA) staat een opsomming van uren die feitelijk geen arbeidsuren zijn maar die voor de referte-eis met arbeidsuren worden gelijkgesteld.
Het gaat om uren waarover de werknemer geen inkomen uit arbeid heeft ontvangen.
Klik hier voor Wetsuitleg WW, *Gelijkstelling niet-gewerkte weken*, voor een beschrijving van de situaties waarin de gelijkstelling geldt. [2]

Deze gelijkstelling is niet wezenlijk anders dan de gelijkstelling van vóór 1 januari 2013.
Voor een schadeloosstelling of vergoeding wegens het beëindigen van de dienstbetrekking is in art. 2 van de Gelijkstellingsregeling arbeidsuren ook de manier van berekenen van het aantal gelijkgestelde arbeidsuren opgenomen. Hiervoor en voor andere WW-gerelateerde onderwerpen in de hiervoor genoemde paragrafen kun zo nodig bij de WW te rade gaan.
Veelal moet je de benodigde informatie daar uitvragen.

Tot 1 januari 2013: ‘In 26 weken’ betekent dat er 26 weken moeten worden gevonden waarin als WIA-verzekerde is gewerkt. De omvang van het werk in een week doet er niet toe. Als iemand op één dag van een week één uur heeft gewerkt, is dat voldoende.

Gelijkgestelde weken tot 1 januari 2013

Sommige weken waarin niet feitelijk als WIA-verzekerde is gewerkt worden op grond van de ‘Regeling gelijkstelling niet-gewerkte weken met gewerkte weken’ gelijkgesteld met gewerkte weken. Het gaat dan vooral om weken waarin niet is gewerkt, maar wel loon, een vergoeding of een schadeloosstelling is betaald.

Uitzondering
In het Besluit verlaagde wekeneis (art. 58 lid 3) is voor enkele groepen werknemers vastgelegd dat zij met minder dan 26 gewerkte weken toch aan de referte-eis voldoen.
Deze verlaagde wekeneis geldt voor seizoenwerkers, filmmedewerkers, musici en andere artiesten of daarmee gelijkgestelden.

Seizoenswerk

Let op: M.i.v. 1 april 2006 vervalt de verlaagde wekeneis voor al het hierna vermelde seizoenswerk. In die gevallen zal bij recht op uitkering vanaf 1 april 2006 de normale referte-eis van 26 gewerkte weken uit de vastgestelde 36 weken gelden.

Regels tot 1 april 2006
Als seizoenwerknemer wordt aangemerkt degene, die in de 39 weken voorafgaand aan de dag na einde wachttijd ten minste 50% seizoenwerk in dienstbetrekking heeft verricht.

Seizoenswerk is arbeid die slechts beschikbaar is gedurende één of meer jaarlijks terugkerende perioden. Zie verdieping WW: hst 311.04, verlaagde wekeneis, verdieping: ‘arbeid die naar zijn aard slechts beschikbaar is gedurende één of meer jaarlijks terugkerende perioden’.

Seizoenwerkzaamheden waarvoor dit geldt	Verlaagd wekenaantal
Werk in de beetwortelindustrie	**13**
Werk van agrarische aard	**16**
Werk in de aardappelmeelindustrie	

Werk in de aardappelmeelindustrie	
Werk bij transportbedrijven tbv vervoer aardappelen en suikerbieten	
Werk in de groente- en fruitverwerkende industrie	
Werk in de visconservenindustrie	
Werk als kermismusicus	
Werk in hotel, restaurant, café, pension en aanverwante bedrijven	**20**
Werk in bakkersbedrijven van horeca-aard	
Werk als aardappelcarteerder en controleur	
Werk bij reisbureaus, touringcarondernemingen, VVV's, jeugdherbergen, vakantieverblijven, kampeercentra, tentoonstellingen, musea, bad- en zweminrichtingen, strandexploitanten, speeltuinen, speelterreinen en instellingen voor lichamelijke opvoeding en sportbeoefening	
Werk in bedrijven die rondvaarten en toerwagenreizen organiseren	
Werk van expeditie- of pakhuispersoneel, in dienst van groothandelaren of commissionairs in land- en tuinbouwproducten	
Sorteerwerk en dergelijke bij tuinbouwveilingen, tuinbouwverenigingen en bij de detailhandel in bloembollen	
Werk in het winkelbedrijf	
Werk in het veenbedrijf	
Werk in het bontbedrijf, in bontverwerkende en garnerende bedrijven	
Werk in de spoelderij en pakkerij van het witlofbedrijf	
Werk in luchtvaartbedrijven	

Als een werknemer in de referteperiode van 39 weken verschillende soorten werk heeft verricht, dan geldt als eis voor de gewerkte weken, de weken die horen bij het werk dat gedurende de meeste weken is verricht. Wanneer gedurende hetzelfde aantal weken verschillende soorten werk is verricht, dan geldt de laagste wekeneis.

Musici, artiesten, filmmedewerkers
Voor musici, artiesten e.d. blijft ook vanaf 1 april 2006 de referte-eis gelden van 16 gewerkte weken in de vastgestelde periode van 39 weken. Hier geldt dan zowel m.b.t. de gewerkte weken als m.b.t. de vastgestelde periode een afwijking.
(art. 58 lid 3)

Voor degene die onregelmatig als musicus, artiest of filmmedewerker in dienstbetrekking werkt geldt een wekeneis van 16. Voorwaarde is dat hij ten minste 90% van de gewerkte tijd in dienstbetrekking vult met de genoemde werkzaamheden.

Onder een onregelmatig arbeidspatroon verstaan we werk in de vorm van losse optredens of tijdelijke contracten van korter dan een half jaar. Bij deze beoordeling is bepalend de wijze waarop de werkzaamheden feitelijk zijn verricht.

Verlaagde wekeneis per 1 juli 2013 vervallen voor musici en artiesten
Met ingang van 1 juli 2013 is de verlaagde referte-eis voor musici en artiesten komen te vervallen. Zij moeten vanaf deze datum voldoen aan de gewone referte-eis van 26 uit 36 om in aanmerking te komen voor een loongerelateerde WIA-uitkering.

> **Let op:** Tot en met 31 december 2013 geldt een compensatieregeling: musici en artiesten die niet aan de gewone, maar wel aan de verlaagde referte-eis voldoen hebben nog recht op een loongerelateerde WIA-uitkering. Feitelijk gaat de gewone referte-eis dus gelden met ingang van 1 januari 2014.

58 WIA

Klik hier voor hoogte LGU.

Nadere voorwaarden LAU

Voorwaarden LAU

Na afloop van de loongerelateerde uitkering of als betrokkene niet aan de referte-eis voldoet, krijgt betrokkene recht op LAU of VVU. Welk van de twee WGA-uitkeringen het wordt, hangt af van de vraag of hij voldoet aan de inkomenseis. Voldoet hij aan de inkomenseis dan krijgt hij een LAU.

Artikel 60 lid 1 WIA

Voldoen aan inkomenseis

De klant voldoet aan de inkomenseis als hij per kalendermaand een inkomen uit arbeid in het bedrijfs- en beroepsleven verdient dat ten mir gelijk is aan 50 % van zijn resterende verdiencapaciteit per maand. Hoe we de resterende verdiencapaciteit vaststellen, kun je lezen in het onderdeel Arbeidsongeschiktheid.

onderdeel Arbeidsongeschiktheid

Artikel 60 lid 2 WIA

Vaststelling inkomenseis

De inkomenseis stellen we vast op de dag dat recht ontstaat op een WGA-uitkering. Naast einde wachttijd is dat in situaties waarin recht op WGA ontstaat vanwege:

- einde IVA;
- situaties waarin op een latere datum alsnog recht ontstaat en
- herleving.

Voor de vaststelling van de inkomenseis rekenen we de resterende verdiencapaciteit per uur om naar een bedrag per maand. Hiervoor vermenigvuldigen we het ongereduceerde mediaanloon per uur met de urenomvang per week van de geduide functies. Als de klant niet meer in de maatmanomvang kan werken, maximeren we het ongereduceerde mediaanloon per uur op het maatmanloon per uur. De urenomvang per week van de geduide functies maximeren we op de urenomvang per week van de maatman. Om tot een bedrag per maand te komen vermenigvuldigen we met de factor 52,2/12 (tot 1 juli 2008 gold nog de factor 52/12).

De urenomvang van de geduide functies bepalen we op het aantal uren dat hoort bij de SBC-code met de kleinste omvang van de drie SBC-codes die zijn gebruikt bij schatting. Dit kan dus een andere functie zijn dan de mediaan.

Artikel 60 leden 2 en 4 WIA

Voorbeeld

Inkomenseis bij herleving

Bij herleving stellen we altijd de mate van arbeidsongeschiktheid vast. Aan de hand van de vastgestelde resterende verdiencapaciteit moeten we dan ook een nieuwe inkomenseis vaststellen.

Toerekening inkomen voor inkomenseis bij ingang of overgang recht midden in maand

Als het WIA-recht waarbij de inkomenseis een rol speelt, midden in de maand ingaat, toetsen we of de klant voldoet aan de inkomenseis op kalendermaandbasis. Dat doen we ook bij overgang van een IVA-recht naar een WGA-recht met inkomenseis in het midden van een maand.

Geen inkomenseis voor niet duurzaam 80-100% arbeidsongeschikte

De inkomenseis geldt niet als de klant:

- op de dag waarop het recht op WGA ontstaat, met arbeid slechts 20% van zijn maatmaninkomen kan verdienen; of
- gedurende ten minste twee kalendermaanden met arbeid slechts 20% van zijn maatmaninkomen kan verdienen.

De inkomenseis gaat dan pas gelden als de resterende verdiencapaciteit gedurende 24 maanden hoger is geweest dan 20% van het maatmaninkomen. Deze periode kan ook starten tijdens de LGU. Ook voor een klant met recht op WGA van wie het recht op IVA is geëindigd omdat hij niet langer ten minste 80% arbeidsongeschikt is, gaat de inkomenseis pas gelden als zijn resterende verdiencapaciteit gedurende 24 kalendermaanden meer dan 20% van het maatmaninkomen is geweest.

De periode van 24 maanden eindigt op het moment dat de klant minstens 2 maanden volledig arbeidsongeschikt is geweest. De periode begint opnieuw zodra hij weer in staat is meer dan 20% van zijn maatmaninkomen te verdienen. Bij arbeidsongeschiktheidsperiodes van korter dan 2 maanden loopt de termijn van 24 maanden ongewijzigd door.

Meer informatie over wijziging van de inkomenseis is te vinden in het onderdeel Herziening inkomenseis.

Artikel 60 lid 3 WIA

Inkomen

Als hoofdregel geldt dat het inkomen dat we gebruiken voor de korting op de uitkering, ook het inkomen voor de inkomenseis is. Wat we onder ‘inkomen’ moeten verstaan, is geregeld in het Algemeen Inkomensbesluit dat op 1 maart 2012 van kracht is geworden. Een toelichting op het besluit is te vinden in Algemeen Inkomensbesluit (AIB).

Er zijn echter ook afwijkende regels. Het is niet de bedoeling dat de klant altijd een loonaanvulling behoudt als de omstandigheden wijzigen.

ZW of vergelijkbare uitkering tijdens WIA-uitkering

Voor de inkomenseis tellen we het ZW-dagloon alleen als inkomen mee als de dienstbetrekking op grond waarvan het recht op ZW-uitkering is

ontstaan, nog voortduurt. Is de dienstbetrekking beëindigd, dan tellen we niets mee voor de inkomenseis.

Als de klant een uitkering ontvangt die vergelijkbaar is met een ZW-uitkering zoals een uitkering wegens ziekte op grond van een buitenlandse regeling, tellen we het loon in het aangiftetijdvak voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de uitkering ingaat als inkomen voor de inkomenseis aan. Maar ook alleen zolang de dienstbetrekking voortduurt.

Omdat het ZW-dagloon niet meetelt voor de inkomenseis, kan de klant een vervolguitkering krijgen. Inkomsten korten we niet op de vervolguitkering. Hierdoor is het mogelijk dat het totale inkomen van de klant hoger wordt dan het totale inkomen dat hij had toen hij nog LAU en inkomsten uit werk/ZW-uitkering tijdens dienstbetrekking ontving. Dit is aangekaart bij het ministerie. Die vindt het geen probleem maar slechts een uitwerking van de wettelijke bepalingen in een minderheid van de gevallen. Bovendien is het ministerie van mening dat UWV tijdig moet beoordelen of de klant 80-100% arbeidsongeschikt is want dan treedt het effect niet op.
Overigens, het komt soms voor dat het totale inkomen daalt.

Artikel 3:4 lid 2 onder a en d AIB

Overgangsrecht

Tot 1 maart 2012 telde het loon voorafgaande aan de ZW-uitkering mee voor de inkomenseis, ook al was de dienstbetrekking beëindigd. Per 1 maart 2012 is dit dus gewijzigd. Voor de situatie waarin de klant op 1 maart 2012 al een ZW-uitkering naast de WIA-uitkering had, geldt overgangsrecht. We blijven het loon in de kalendermaand voorafgaand aan de ingang van de ZW-uitkering meetellen voor de inkomenseis. Dat doen we dus ook als het dienstverband waarop het ZW-recht is gebaseerd, niet meer bestaat.

Artikel 5:1 lid 4 AIB

WW-uitkering tijdens WIA-uitkering

Als de klant een reguliere WW-uitkering ontvangt of een WW-uitkering op grond van de vrijwillige verzekering, dan telt die uitkering niet mee voor de inkomenseis. De inkomenseis is bedoeld om de klant te stimuleren het werk te hervatten en/of aan het werk te blijven. Bij werkloosheid wordt daaraan niet voldaan.

Omdat het WW-dagloon niet meetelt voor de inkomenseis, kan de klant een vervolguitkering krijgen. Inkomsten korten we niet op de vervolguitkering. Hierdoor is het mogelijk dat het totale inkomen van de klant hoger wordt dan het totale inkomen dat hij had toen hij nog LAU en inkomsten uit werk ontving. Dit gaat in tegen het doel van de inkomenseis en daarom is het aangekaart bij het ministerie. Die vindt het echter geen probleem; slechts een uitwerking van de wettelijke bepalingen in een minderheid van de gevallen. Overigens, het komt soms ook voor dat het totale inkomen daalt.

Let op: Als de klant geen WW-uitkering aanvraagt, dan voldoet hij ook niet aan de inkomenseis. Hij heeft dan namelijk geen verdiensten. Voor de toetsing aan inkomenseis geldt dat indien de klant recht heeft op een WW-uitkering, het inkomen zoals bedoeld in artikelen 3:2 en 3:3 AIB niet meetelt, met dien verstande dat inkomsten wel meetellen:

Artikel 3:4 lid 2 onder e ten eerste AIB (WW-uitkering en inkomsten uit arbeid)

Deze bepaling gaat over een samenloopsituatie van WW en inkomsten uit arbeid. De klant heeft in dit geval recht op een reguliere WW-uitkering of uitkering op grond van de vrijwillige WW-verzekering. Daarnaast heeft de klant inkomsten uit arbeid volgens artikel 3:2, eerste lid, AIB. Dit inkomen wordt als inkomsten gezien en telt mee voor de inkomenseis.

Artikel 3:4 lid 2 onder e ten tweede AIB (faillissementsuitkering)

Deze bepaling gaat over een faillissements- of een vergelijkbare uitkering. We tellen het inkomen dat de klant ontving in het aangiftetijdvak voorafgaand aan de faillissementsuitkering mee voor de inkomenseis. Andere inkomsten die de klant heeft uit arbeid zien we ook als inkomen, tenzij het inkomen volgt uit de dienstbetrekking waaruit de klant werkloos werd.

Artikel 3:4 lid 2 onder e ten derde AIB (artikel 18 WW)

WW-uitkering die de klant ontvangt uitsluitend vanwege vorst, sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden (artikel 18 WW). We tellen het WW-dagloon mee voor de inkomenseis.
WW-uitkering die de klant ontvangt vanwege werktijdverkorting waarvoor ontheffing is verleend. Ook in deze situatie tellen we het WW-dagloon mee voor de inkomenseis.
Andere inkomsten die de klant heeft uit arbeid zien we ook als inkomen, tenzij het inkomen volgt uit de dienstbetrekking waaruit de klant werkloos werd.

Verlof tijdens WIA-uitkering

Als de klant tijdens de WIA-uitkering met verlof is, dan tellen we voor de inkomenseis uitsluitend het inkomen voorafgaande aan het verlof r
als:

- sprake is van verlof als bedoeld in de Wet arbeid en zorg (WAZO), of
- de klant tijdens het verlof een uitkering op grond van de levensloopregeling ontvangt.

Alleen bij de genoemde wettelijk geregelde vormen van verlof tellen we het inkomen voorafgaande aan het verlof mee voor de inkomenseis. Een daling van de WIA-uitkering omdat niet meer aan de inkomenseis wordt voldaan zou ertoe kunnen leiden dat de klant geen gebruik maakt of kan maken van zijn wettelijk recht op verlof.

Het gaat hier om de volgende vormen van WAZO-verlof:

- Calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof.
- Kraamverlof.
- Kortdurend zorgverlof.
- Langdurend zorgverlof.
- Ouderschapsverlof.

Bij sommige van deze verlofvormen wordt geen loon of een lager loon uitbetaald.

Let op: Met ingang van 1 maart 2012 gewijzigd!
Als sprake is van WAZO-verlof in verband met zwangerschap en bevalling, adoptie of pleegzorg, dan geldt gewoon de hoofdregel dat deze uitkering zelf meetelt voor de inkomenseis. Deze uitkeringen zijn namelijk uitgezonderd van de definitie van verlof.

Artikel 3:4 lid 2 onder c AIB

Samenloopsituaties

Het besluit geeft ook regels over welk inkomen we moeten meetellen voor de inkomenseis wanneer de klant meerdere uitkeringen en inkomen uit werk heeft.

- **WIA en ZW en loon uit dezelfde dienstbetrekking**

Als de klant tijdens WIA-uitkering een ZW-uitkering krijgt, tellen we het dagloon ZW mee zolang de dienstbetrekking voortduurt. Als hij weer gedeeltelijk gaat hervatten, telt het loon uit die werkhervatting niet mee voor de inkomenseis. Als de dienstbetrekking eindigt, tellen we het dagloon ZW niet meer mee. Maar als de klant nog werkt, dan tellen we het loon uit dat werk vanaf einde dienstbetrekking wél mee voor de inkomenseis.
Artikelen 3:4 lid 2 onder a en 3:2 lid 8 AIB

Voorbeeld

- **WIA en inkomen uit werk en ZW, 2 werkgevers**
  Als de klant tijdens WIA-uitkering inkomen uit werk en een ZW-uitkering heeft, tellen we voor de inkomenseis het inkomen uit werk alleen mee zolang de dienstbetrekking waarvoor we ZW-uitkering verstrekken, voortduurt. We tellen voor die dienstbetrekking het ZW-dagloon mee. Als de dienstbetrekking eindigt, tellen we het ZW-dagloon niet meer mee maar wel het inkomen uit werk.

Artikelen 3:4 lid 2 onder a en 3:2 lid 9 AIB

Voorbeeld

- **WIA en ZW en daarna inkomen uit ander werk**
  Als de klant WIA- en ZW-uitkering heeft en daarna gaat werken in ander werk, dan tellen we het inkomen uit het andere werk niet mee zolang de eerste dienstbetrekking voortduurt. We tellen immers het ZW-dagloon al mee voor de inkomenseis. Als de eerste dienstbetrekking eindigt, dan tellen we het ZW-dagloon niet meer mee voor de inkomenseis maar het inkomen uit het andere werk telt wel mee voor de inkomenseis.

Artikelen 3:4 lid 2 onder a en 3:2 lid 10 AIB

Voorbeeld

- **WIA en WW en loon uit dezelfde dienstbetrekking**
  Als de klant tijdens WIA-uitkering een WW-uitkering krijgt en vervolgens weer deels gaat hervatten bij dezelfde werkgever, tellen we het loon uit de hervatting niet mee voor de inkomenseis als we de WW-uitkering verstrekken als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden of in verband met werktijdverkorting. We tellen dan immers het WW-dagloon al mee.
  Bij een reguliere WW-uitkering tellen we het WW-dagloon niet mee voor de inkomenseis
  maar wel het loon uit de hervatting.

Artikel 3:4 lid 2 onder e AIB

Voorbeeld

- **WIA en inkomen uit werk en WW**
  Als de klant tijdens WIA-uitkering inkomen uit werk en een WW-uitkering heeft, tellen we voor de inkomenseis het inkomen uit werk mee en het WW-dagloon alleen als we de WW-uitkering verstrekken als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden of in verband met werktijdverkorting. Bij een reguliere WW-uitkering tellen we het WW-dagloon niet mee voor de inkomenseis maar wel het loon uit werk.

Artikel 3:4 lid 2 onder e AIB

Voorbeeld

- **WIA en WW en daarna inkomen uit ander werk**
  Als de klant WIA- en WW-uitkering heeft en daarna gaat werken in ander werk, dan tellen we het inkomen uit het andere werk niet mee als we de WW-uitkering verstrekken als gevolg van buitengewone natuurlijke omstandigheden. We tellen dan namelijk het WW-dagloon al mee. Als we een reguliere WW-uitkering verstrekken, tellen we het inkomen uit het andere werk wél mee voor de inkomenseis.

Het is niet van belang of het recht op of de hoogte van de reguliere WW-uitkering op basis van uren of op basis van inkomsten is vastgesteld.
Het WW-dagloon of WW-maandloon tellen we niet mee voor de inkomenseis. Het loon uit de nieuwe baan tellen we wél mee.

Artikel 3:4 lid 2 onder e AIB

Voorbeeld

Klik hier voor hoogte LAU.

Nadere voorwaarden VVU

Niet voldoen aan inkomenseis
Voldoet betrokkene niet aan de inkomenseis dan krijgt hij een WGA-vervolguitkering.

60 lid 1 WIA

Klik hier voor hoogte VVU.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Nieuw recht

Recht ontstaat later dan na 104 weken

Inleiding

Één van de voorwaarden voor IVA- of WGA-recht is dat de klant 104 weken onafgebroken arbeidsongeschikt moet zijn geweest; hij moet de wachttijd hebben vervuld. Direct na afloop van de wachttijd bestaat dan recht op uitkering, als ook aan de andere voorwaarden is voldaan.
In een aantal situaties kan het recht op uitkering echter op een latere datum dan direct na de wachttijd ontstaan, mits op dat moment nog aan alle andere voorwaarden wordt voldaan. Het recht ontstaat dan op het moment dat de betreffende situatie niet meer van toepassing is.
Het gaat hierbij om de volgende situaties:

- Werkgever moet het loon doorbetalen na afloop van de wachttijd
- Uitsluitingsgrond vrijheidsontneming of niet in Nederland wonen doet zich niet meer voor
- Een uitreiziger zijn
- IVA-uitkering na WGA-uitkering
- WGA-uitkering na IVA-uitkering
- Recht bij arbeidsongeschiktheid binnen 5 jaar uit dezelfde oorzaak
- Recht bij arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken uit andere oorzaak na beëindiging eerder recht op IVA- of WGA-uitkering
- Alsnog arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken na wachttijd

Artikel 48 en 55 WIA

Geen aanvraag verplicht

Voor het vaststellen van het recht op uitkering dat later dan na 104 weken ontstaat, is geen aanvraagverplicht. Dit zijn situaties waarin geen nieuwe wachttijd geldt. In dergelijke situaties is de verzekerde ook niet verplicht om een re-integratieverslag op te sturen.
Artikel 64 en 65 WIA

Werkgever moet het loon doorbetalen na afloop van de wachttijd

Dit kan zich in 3 situaties voordoen:

- ***Aan de (ex)werkgever is een loonsanctie opgelegd***
  De sanctie houdt in dat de loondoorbetalingsverplichting (ziekengelddoorbetalingsverplichting voor de ERD-ZW) door UWV wordt verlengd met ten hoogste 52 weken. Meer over dit onderwerp kun je lezen in de instructie verlengde loondoorbetaling als sanctie. (art. 25 lid 9 WIA), en bij ERD-ZW (art. 26 lid 2 WIA).

- ***De werknemer heeft de aanvraag voor een WIA-uitkering niet tijdig ingediend.***
  In artikel 64 WIA is beschreven wanneer een aanvraag tijdig is ingediend: Lid 3: de aanvraag is ingediend 11 weken voor de afloop van d wachttijd, of eerder. Lid 6: de aanvraag is tijdig als deze is ingediend binnen 4 weken nadat UWV de verzekerde heeft gewezen op de

mogelijkheid een aanvraag te doen. Dit lid is niet van toepassing als 1 van onderstaande situaties de oorzaak is dat de werknemer niet tijdig door het UWV is gewezen op de mogelijkheid een aanvraag te doen:

- De werkgever heeft geen ziekmelding gedaan bij UWV.
- De werkgever heeft de ziekmelding meer dan 81 weken na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag gedaan.
- De werkgever heeft een onterechte hersteldmelding gedaan,

UWV constateert het aantal dagen dat de aanvraag te laat is. De loondoorbetaling bij ziekte op grond van BW wordt met hetzelfde aantal dagen verlengd. Doordat deze verlenging een uitsluitingsgrond voor de WIA is, kan de uitkering pas ingaan na afloop van de verlenging. Als de werkgever het late of zelfs niet verzenden van een aanvraagset heeft veroorzaakt stelt UWV de termijnoverschrijding als volgt vast:

* Houd als uiterste ontvangstdatum aan 11 weken voor EWT.
* Bereken aan de hand van de werkelijke ontvangstdatum de termijnoverschrijding.

(629 lid 11 onder b BW)
(43 onder b WIA)

- ***De loondoorbetalingsverplichting loopt door nadat werkgever en werknemer daartoe gezamenlijk een verzoek hebben gedaan.***
  Werkgever en werknemer kunnen gezamenlijk verzoeken om het verplichte tijdvak van 104 weken van de loondoorbetaling vrijwillig te verlengen. Het verlengde tijdvak eindigt op de door UWV aangegeven datum. Het vrijwillig verlengde tijdvak kan op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer worden verkort of verder verlengd. UWV stelt dan een nieuwe datum vast waarop de loondoorbetalingsverplichting eindigt. Het nieuwe tijdvak eindigt echter niet eerder dan 13 weken na het verzoek, met uitzondering van de situatie waarbij de dienstbetrekking wordt beëindigd binnen 13 weken na het verzoek. De loondoorbetalingsverplichting eindigt dan op het moment dat de dienstbetrekking wordt beëindigd. (24 WIA)

Uitsluitingsgrond vrijheidsontneming of niet in Nederland wonen doet zich niet meer voor

In het geval dat na het vervullen van de wachttijd het recht op uitkering wordt uitgesloten door vrijheidsontneming of wonen in het buitenland, kan op een later moment alsnog recht op uitkering ontstaan.
Hierbij moet je letten op het volgende:

- Voor het recht op een IVA-uitkering maakt het niet uit hoe lang de uitsluitingsgrond voor het recht op IVA- of WGA-uitkering heeft voortgeduurd;
- Het recht op een WGA-uitkering kan alleen nog ontstaan als de uitsluitingsgrond ‘vrijheidsontneming’ of ‘niet in Nederland wonen’ voor het recht op IVA- of WGA-uitkering niet langer dan 5 jaar heeft voortgeduurd.

Als betrokkene ook voldoet aan de overige voorwaarden ontstaat het recht op de dag dat de uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet.

Voor details m.b.t. niet in Nederland wonen zie toelichting Wet BEU

Artikel 47 lid 2, 54 lid 2, 48 lid 3 en 55 lid 3 WIA

IVA-uitkering na WGA-uitkering

In het geval dat de klant op einde wachttijd recht had op een WGA-uitkering en hij op een later tijdstip alsnog volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt, dan eindigt het recht op een WGA-uitkering en ontstaat alsnog recht op een IVA-uitkering. Voorwaarde hierbij is dat de klant op de dag voorafgaand aan de dag dat hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt, recht had op een WGA-uitkering. Het recht op IVA-uitkering ontstaat op de dag dat de klant volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is geworden. Er geldt dus geen nieuwe wachttijd in deze situatie.

(art. 47 en 48 lid 1a WIA)

WGA-uitkering na IVA-uitkering

In het geval dat de klant op einde wachttijd recht had op een IVA-uitkering en hij op een later tijdstip alsnog gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt, dan eindigt het recht op een IVA-uitkering, en ontstaat alsnog recht op een WGA-uitkering. Voorwaarde hierbij is dat de klant op de dag voorafgaand aan de dag dat hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt recht had op een IVA-uitkering. Het recht op WGA-uitkering ontstaat op de dag dat de klant gedeeltelijk arbeidsgeschikt is geworden. Er geldt dus geen nieuwe wachttijd in deze situatie.

(art. 54 en 55 lid 1a WIA)

Recht bij arbeidsongeschiktheid binnen 5 jaar uit dezelfde oorzaak

De klant heeft zonder wachttijd recht op een IVA- of WGA-uitkering op dag dat hij respectievelijk volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of

De klant heeft zonder wachttijd recht op een IVA- of WGA-uitkering op dag dat hij respectievelijk volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt als:

- Deze arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid ontstaat binnen 5 jaar na de dag dat geen recht op uitkering ontstond omdat betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt was, **of** binnen 5 jaar na de dag dat het recht op een IVA- of WGA-uitkering is geëindigd, **en**;
- Deze arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde ziekteoorzaak.

Voorbeelden ⊞

Voor het ontstaan van het recht op uitkering later dan na 104 weken is een aanvraag niet verplicht. Uiteraard moet je nog wel beoordelen of betrokkene aan de overige voorwaarden voor het ontstaan van het recht op uitkering voldoet, d.w.z. dat er geen uitsluitingsgrondvan toepassing is.
(art. 48 lid 1b en 55 lid 1b WIA)

Start termijn van 5 jaar

De termijn van 5 jaar start op de dag waarop het recht op uitkering kon ontstaan, dat wil zeggen de dag na afloop van de wachttijd van 104 weken dan wel de dag na afloop van de verlengde loondoorbetaling door de werkgever, **of** binnen 5 jaar na de dag dat het recht op WGA of IVA is geëindigd.

Geen voorwaarde: verzekerd zijn

Net als in de WAO wordt hierbij niet de voorwaarde gesteld dat betrokkene voor de WIA verzekerd is op het moment waarop hij wegens dezelfde oorzaak arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt.

Geen voorwaarde: per einde wachttijd ongeschikt voor het eigen werk

Anders dan in artikel 43a WAO, wordt in artikel 48 en 55 WIA niet de voorwaarde gesteld dat betrokkene na afloop van de wachttijd van 104 weken nog steeds ongeschikt is voor zijn eigen werk. Wel is een voorwaarde dat betrokkene de wachttijd van 104 weken heeft doorgemaakt en dus 104 weken ziek is geweest voor zijn eigen werk. Het is uiteindelijk aan UWV (en dus niet aan de werkgever of de arbodienst) om te beoordelen of betrokkene 104 weken ziek is geweest voor zijn eigen werk (zie ook nieuw recht, voorwaarden: wachttijd vervuld).

Dezelfde oorzaak

De arbeidsongeschiktheid of de gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid moet voortkomen uit dezelfde oorzaak als die op grond waarvan hij de wachttijd heeft doorgemaakt.
Het begrip “dezelfde oorzaak” wordt op dezelfde manier uitgelegd als bij de WAO, d.w.z. dat er sprake moet zijn van een toename van de beperkingen die in overwegende mate voortkomen uit dezelfde ziekteoorzaak.

Verdieping ‘dezelfde oorzaak’ ⊞

Het voormalige Lisv heeft in 1996 een beleidsadvies gegeven over de interpretatie van het begrip “dezelfde oorzaak”. Dit beleidsadvies geldt vanaf 2002 als UWV-beleid voor de WAO. Dit beleid hanteren wij ook voor de WIA. De kern hiervan is dat beoordeeld wordt of het **aannemelijk** is dat eventuele toegenomen klachten voortkomen uit de oorspronkelijke ziekteoorzaak; bij twijfel krijgt de betrokkene het voordeel.
In de praktijk gaan we als volgt te werk:

- De (verzekerings)arts stelt vast of de beperkingen sinds de laatste beoordeling duidelijk zijn toegenomen. Is dit niet het geval, dan zijn de artikelen 48 en 55 WIA niet van toepassing: een arbeidskundig onderzoek is dan niet nodig.
- Als de beperkingen wél zijn toegenomen beoordeelt hij of deze toename in overwegende mate voortkomt uit de oorspronkelijke ziekteoorzaak. Als dit zo is stelt hij de beperkingen vast en volgt er een arbeidskundig onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Als dit leidt tot een arbeidsongeschiktheid van ten minste 35% ontstaat recht op een WGA- of IVA-uitkering zonder dat een nieuwe wachttijd geldt.
- Als de (verzekerings)arts niet aannemelijk kan maken dat de toename voortkomt uit dezelfde oorzaak probeert hij aannemelijk te maken dat de toename in overwegende mate voortkomt uit een andere oorzaak. Als dit zo is zijn de artikelen 48 en 55 WIA niet van toepassing. Er is verder geen arbeidskundig onderzoek nodig.
- Lukt ook dit niet, de oorzaak is dan onduidelijk of twijfelachtig, dan geeft hij aan dat de beperkingen, bij wijze van voordeel van de twijfel, in overwegende mate voortkomen uit de oorspronkelijke oorzaak. Als dit zo is stelt hij de beperkingen vast en volgt er een arbeidskundig onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Als dit leidt tot een arbeidsongeschikt van ten minste 35% ontstaat recht op een WGA- of IVA-uitkering zonder dat een nieuwe wachttijd geldt.

Opeenvolgende oorzaken
Zowel de *oorspronkelijke* als de *nieuwe* arbeidsongeschiktheid kunnen zijn voortgekomen uit meerdere, elkaar opvolgende ziekteoorzaken. Hieronder zie je hoe je daarmee moet omgaan.

Opeenvolgende oorzaken van de oorspronkelijke arbeidsongeschiktheid

De oorzaak die leidt tot arbeidsongeschiktheid wordt vergeleken met de oorzaak die aan het einde van de eerder vervulde wachttijd heeft geleid tot ongeschiktheid voor het eigen werk.

Voorbeelden ⊞

Opeenvolgende oorzaken van de opnieuw ingetreden arbeidsongeschiktheid

Als iemand binnen 5 jaar na einde wachttijd (de dag dat geen recht op uitkering ontstond omdat betrokkene na de wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt was) opnieuw arbeidsongeschikt wordt ten gevolge van een andere ziekteoorzaak, begint een nieuwe wachttijd van 104 weken te lopen. Het komt voor dat op een later moment de oorspronkelijke oorzaak terugkeert en weer (mede) bepalend wordt voor de arbeidsongeschiktheid. Met (mede) bepalend wordt bedoeld, dat de beperkingen ten gevolge van de oorspronkelijke oorzaak leiden tot een hogere mate van arbeidsongeschiktheid dan de beperkingen op einde wachttijd. Vanaf dat moment nemen wij aan dat sprake is van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van dezelfde oorzaak, waardoor direct recht op een WIA-uitkering kan ontstaan. Dit is ook het geval als de betrokkene op een eerder moment uit een andere oorzaak volledig arbeidsongeschikt is geworden en vervolgens arbeidsongeschikt wordt uit de oorspronkelijke oorzaak.

> **NB**: Als vaststaat dat de toename van de arbeidsongeschiktheid uit dezelfde oorzaak voortkomt en er zijn beperkingen uit meerdere oorzaken, dan worden alle beperkingen bij de beoordeling betrokken. Dus ook de beperkingen uit een andere oorzaak.

Voorbeelden ⊞

Recht bij arbeidsongeschiktheid binnen 4 weken na intrekking eerder recht op IVA- of WGA-uitkering, uit andere oorzaak

De klant heeft zonder wachttijd recht op een IVA-of WGA-uitkering op de dag dat hij respectievelijk volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsongeschikt wordt als:

- Deze arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid ontstaat binnen 4 weken na de dag dat het recht op IVA- of WGA-uitkering is geëindigd en
- Deze arbeidsongeschiktheid voorkomt uit een andere oorzaak.

(Artikel 48 lid 1c en 55 lid 1c WIA)

Voorbeelden ⊞

Alsnog arbeidsongeschikt binnen 4 weken na wachttijd

Als de klant na afloop van de wachttijd geen recht had op uitkering omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt was en hij wordt binnen 4 weken na die dag opnieuw arbeidsongeschikt, dan heeft hij met onmiddellijke ingang recht op een IVA- of WGA-uitkering, afhankelijk van het feit of hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is.
(art. 48 lid 1c en 55 lid 1c WIA)

Voorbeeld ⊞

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Nieuw recht

Ingangsdatum recht op WIA-uitkering

Hoofdregel

Het recht op een uitkering ontstaat op de dag waarop betrokkene aan alle voorwaarden daarvoor voldoet. Deze dag zal veelal zijn de eerste dag na het vervullen van de wachttijd.
In de WIA is echter bepaald dat het recht op uitkering niet eerder kan worden vastgesteld over perioden gelegen voor 52 weken voorafgaand aan de dag waarop de aanvraag om een uitkering werd ingediend ofwel: het recht op uitkering kan niet eerder ingaan dan 52 weken voor datum aanvraag.

Vanaf 1/8/2009 (ingangsdatum Verzamelwet SZW-wetgeving 2009) geldt dat het recht op uitkering ook bij later recht, herleven en verhogen van het recht ivm hulpbehoevendheid niet eerder kan worden vastgesteld dan 52 weken vóór datum verzoek of signaal. Dit wijkt iets af van de toelichting bij de wijziging, maar is wel volgens de bedoeling van de wijziging om aan te sluiten bij de WAO-praktijk.
Deze werkwijze geldt voor deze beschikkingen vanaf datum inwerkingtreding.

Bijzonder geval

Soms kan het recht op uitkering echter wel eerder ingaan dan 52 weken voor datum aanvraag. Dit kan als er sprake is van een bijzonder geval.

64 lid 7 WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

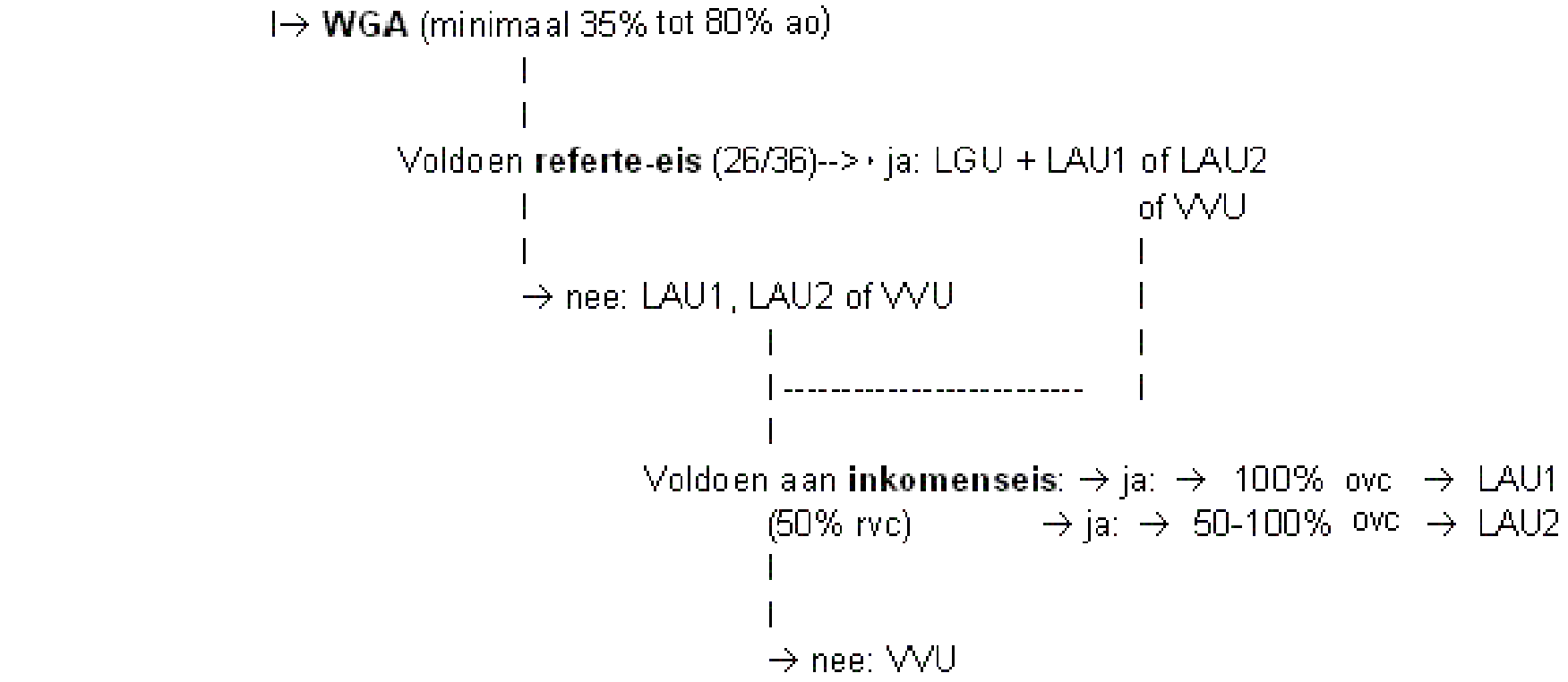
Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Schema WGA-rechten

Schema WGA-rechten:

Voldoen aan voorwaarden:



Verklaring afkortingen:
LGU = loongerelateerde uitkering
LAU1 = loonaanvullingsuitkering, de restverdiencapaciteit wordt volledig benut
LAU2 = loonaanvullingsuitkering , de restverdiencapaciteit wordt gedeeltelijk, maar minimaal voor 50% benut
VVU = vervolguitkering

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluitingsgronden voor het recht

Inleiding

De WIA beoogt onder andere het recht op een uitkering te regelen voor zowel personen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn als voor personen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn.
In hoofdstuk 5 van de WIA zijn bepalingen opgenomen die in de weg kunnen staan aan het krijgen van een recht op een van de in deze wet bedoelde uitkeringen (de IVA- en de WGA-uitkering).

Bij aanwezigheid van een uitsluitingsgrond ontstaat geen recht op uitkering of eindigt een reeds bestaand recht.

Uitsluiting tijdelijk of blijvend

Sommige uitsluitingsgronden hebben een tijdelijk karakter, waardoor het recht op uitkering kan herleven als de uitsluitingsgrond zich niet langer voordoet. (zie hoofdstuk Herleven); andere uitsluitingsgronden hebben een blijvend karakter, zodat herleving van het recht niet mogelijk is.

Objectieve omstandigheden

Bij alle uitsluitingsgronden gaat het om objectieve omstandigheden. Dat geldt, in tegenstelling tot de WAO, ook voor arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering.

Klik hier voor een overzicht van de uitsluitingsgronden.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluitingsgronden voor het recht

Overzicht uitsluitingsgronden

Uitsluitingsgronden	Toetsen bij ontstaan recht?	Later ontstaan recht mogelijk?	Toetsen tijdens duur recht?	Herleving recht mogelijk?
recht op IVA- of W G A-uitkering	ja	nee	ja	nee
recht op WAO – uitkering	ja	nee	nee	nee
recht op WAZ O -uitkering	nee	nee	Ja, alleen bij LGU-WGA	j a
verlen g de loondoorbetalingperiode	ja	j a	nee	nee
volledig ao of gedeeltelijk ag bij aanvang verz e kering of kennelijk te verwachten binnen een half jaar	ja (bij 1e ao-dag vóór 1-1-2011)	nee	nee	nee
volledig ao of gedeeltelijk ag worden tijd e ns periode gemoedsbezwaren	ja (bij 1e ao-dag vóór 1-1-2011)	nee	nee	nee
vrijheids o ntneming	ja	ja	ja	ja (bij WGA < 5 jr)
wonen buiten N ederland	ja	j a	ja	ja (bij WGA < 5 jr)
bereiken AOW-leeftijd	ja	nee	ja	nee
overl i jden	ja	nee	ja	nee

Klik op het onderwerp voor toelichting

Klik op ‘ja’ voor tekst in ‘Later ontstaan recht’

Klik op ‘ja’ voor tekst in ‘Herleving’

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluitingsgronden voor het recht / Recht op andere uitkering

Recht op IVA- of WGA-uitkering

Het systeem van de WIA is zodanig dat er in principe voor de persoon die volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, steeds maar één recht op uitkering kan bestaan. Dit geldt bijvoorbeeld bij gelijktijdige arbeidsongeschiktheid voor twee dienstbetrekkingen, en bij hernieuwde uitval vóór het doorlopen van de wachttijd.

Wanneer b etrokkene recht op WGA heeft, daarnaast werkt en ziek wordt, kan na 104 weken ziekte géén recht op LGU ontstaan. Hierin voorziet de garantie-uitkering VVU. Zie hiervoor ‘hoogte WGA-uitkeringen’.

Ná een IVA-recht kan wel een WGA-recht herleven en omgekeerd (zie Herleven).

43, ond. a, sub 1 o WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Recht op WAMIL- of WAZO-uitkering

Recht op WAZO-uitkering

Op grond van art 3:6 van de WAZO kan een persoon die geen werknemer is maar daarmee wordt gelijkgesteld, aanspraak maken op een WAZO-uitkering. Tijdens de periode waarin recht bestaat op de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering (de uitkering die veel overeenkomsten vertoont met een werkloosheidsuitkering op grond van de WW) kan recht op een WAZO-uitkering bestaan. In verband daarmee is het recht op een dergelijke WAZO-uitkering ook een uitsluitingsgrond voor het recht op een loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering.
Voor de duidelijkheid wordt hier nog opgemerkt dat in alle andere uitkeringssituaties op grond van de WIA, geen recht op een WAZO-uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg kan bestaan.
Er kan echter wel recht op een WAZO-uitkering ontstaan in de situatie dat, naast een WIA- uitkering, arbeid wordt verricht als gevolg waarvan aanspraak op een WAZO-uitkering ontstaat. Deze WAZO-uitkering heeft echter geen invloed op de WIA-uitkeringen (met uitzondering dus van de loongerelateerde uitkering van de WGA-uitkering).
43 ond. a, sub 2o WIA

Geen uitsluiting: Samenloop WIA- en WAMIL-uitkering

In artikel 120 WIA is bepaald dat de belanghebbende als bedoeld in artikel 1 WAMIL geen recht heeft op een WIA-uitkering. De belanghebbende in de zin van artikel 1 WAMIL verwijst echter niet naar degene die een WAMIL-uitkering heeft, maar naar degene die werkzaamheden verricht waarvoor hij bij arbeidsongeschiktheid aanspraak kan maken op een WAMIL-uitkering (dienstplichtig personeel en reserve-personeel van het Korps Nationale Reserve). Deze personen zijn voor hun werkzaamheden sinds 29-12-2005 verzekerd voor de ZW en daarmee ook voor de WIA. Zijn zij vóór 29-12-2005 ziek zijn geworden uit deze werkzaamheden, dan vallen zij nog onder de WAMIL.
Personen die recht hebben op een WAMIL-uitkering en die daarnaast in dienstbetrekking werken, zijn voor deze werkzaamheden al verzekerd voor de ZW en daarmee ook voor de WIA. Zij komen gewoon in aanmerking voor een WIA-uitkering.
Er ontstaat dan samenloop WAMIL met WIA en mogelijk moet de WAMIL-uitkering worden herzien na 4 of na 104 weken. In geval van samenloop komt de WAMIL-uitkering slechts tot uitbetaling voor zover deze de WIA overtreft.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluitingsgronden voor het recht

Recht op WAO

Inleiding

Omdat het recht hebben op een WAO-uitkering als uitsluitingsgrond geldt voor de WIA moet eerst worden vastgesteld of er sprake is van WAO-rechten voordat eventueel de WIA-rechten worden beoordeeld.

Er is geen keuzevrijheid tussen WAO en WIA voor verzekerde, belanghebbende werkgevers of UWV. Bestaande WAO-rechten gelden immers als uitsluitingsgrond voor de WIA. Daaruit vloeit niet alleen de onderzoeksplicht naar de aanwezige WAO-rechten voort, maar ook de plicht de WAO-uitkering toe te kennen bij gebleken rechten.

Beoordelingen van het recht op toekenning vinden in veruit de meeste situaties alleen op aanvraag plaats. Beoordeling kan nog steeds niet plaatsvinden naar aanleiding van een melding van werkgever, arbodienst of vanuit het ZW-Arboteam. Voor heropening is geen aanvraag nodig!

De WIA-aanvraag wordt mede opgevat als WAO-aanvraag als daar aanleiding toe bestaat. Er is voldoende aanleiding wanneer er op de beoordelingsdatum voor de WIA sprake kan zijn van WAO-rechten. In deze context gaat het vaak om WAO-uitkeringen die op grond van art. 43a kunnen worden toegekend, maar er kan ook sprake zijn van heropeningen na detentie, verblijf in het buitenland en alsnog meewerken aan onderzoek naar de mate van arbeidsongeschiktheid.

Wanneer op de mogelijke ingangsdatum van de IVA- of WGA-uitkering sprake is van een lopend WAO-recht wordt de WIA-aanvraag zonder nader onderzoek afgewezen. Wel kan er reden zijn de WAO-rechten te herzien. Van belang is uitsluitend of er recht op uitkering bestaat. In hoeverre dit recht tot uitbetaling komt, is niet relevant voor het WIA-onderzoek.

Vanaf 1 januari 2008 merken we een WIA-aanvraag mede aan als WAO-aanvraag. Dat wil zeggen dat alle beslissingen die vanaf 1 januari worden genomen onder dit herziene beleid vallen.

We komen niet spontaan terug op eerdere beslissingen waarin ondanks de aanwezigheid van WAO-rechten toch tot toekennen van een WIA-uitkering is overgegaan. Hiertegen heeft immers de mogelijkheid van bezwaar (en verder) opengestaan. Lopende bezwaarzaken worden op basis van het herziene beleid behandeld. Om deze reden is het verstandig ook voor 1 januari 2008 de WAO-rechten in ogenschouw te nemen. Vanaf 1 januari 2008 is het verplicht.

Wettelijk kader

In het overgangsrecht van de WIA is geregeld dat een verzekerde geen recht op een WIA-uitkering heeft als de werknemer:

- verzekerd is voor de WAO op grond van artikel 16 WAO of
- recht heeft op toekenning of heropening van een WAO-uitkering.

Artikel 120 WIA

Kring der Verzekerden WAO

Dit artikel regelt voor welke personen de WAO-verzekering blijft gelden. Er worden twee groepen verzekerden onderscheiden. Dit zijn:

- Personen die voor 1 januari 2004 arbeidsongeschikt zijn geworden. Zij zijn verzekerd voor de WAO voor de duur van:

- de wachttijd;
- 4 weken na de wachttijd indien de persoon bij het eind van de wachttijd <15% arbeidsongeschikt is bevonden en binnen de termijn van 4 weken opnieuw arbeidsongeschikt wordt;
- het recht op WAO-uitkering.

- Personen die tot de doelgroep van art. 43a WAO horen, maar waarbij het vanwege de samenloop met een hogere uitkering op grond van 29b ZW gedurende 104 weken niet tot toekenning is gekomen, zijn verzekerd voor de WAO. Hieronder vallen zowel de personen die korter dan 5 jaar voor de 1e arbeidsongeschiktheidsdag recht op WAO-uitkering hebben gehad als de personen van wie de aanvraag vanwege een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 15% is afgewezen.

Uit bovenstaande blijkt dat betrokkenen die verzekerd zijn voor de WAO niet in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. De peildatum voor het hebben van WAO-rechten is de (nieuwe) eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Is betrokkene op dat moment verzekerd voor de WAO, dan kan iemand na 104 weken niet in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. Zelfs in de situatie dat de WAO-uitkering is ingetrokken voordat betrokkene 104 weken arbeidsongeschikt is geweest, kan er geen WIA-recht ontstaan aan het eind van de wachttijd. Een voorbeeld van het ondanks de toegenomen arbeidsongeschiktheid eindigen van het WAO-recht is een ASB-beoordeling, waarbij door het strengere schattingsbesluit het recht wordt ingetrokken.

Artikel 16 WAO

Recht op toekenning of heropening WAO-uitkering

In een aantal situaties is het niet nodig om verzekerd te zijn voor de WAO om toch recht te kunnen hebben op een WAO-uitkering. Dit speelt onder andere in de situaties waarin verzekerde:

- Vanwege detentie geen recht had op WAO-toekenning aan het eind van de wachttijd, maar inmiddels is vrijgelaten.
- Geen recht had op WAO-uitkering aan het eind van de wachttijd vanwege een verblijf in een land waarmee Nederland geen verdrag heeft gesloten, vanaf het moment dat hij naar Nederland terugkeert of in een verdragsland gaat wonen. Valt onder de werking van artikel 43a WAO. Ook de (hernieuwde) toekenning van de WAO-uitkering aan vrijwillig verzekerden kan op grond van dit artikel plaatsvinden.

Aanleiding onderzoek WAO-rechten

Er zijn verschillende aanleidingen de aanwezigheid van WAO-rechten te onderzoeken. De meest voorkomende zijn:

- Een specifiek verzoek daartoe van verzekerde, bijvoorbeeld in de vorm van een WAO-aanvraag of een gezamenlijk verzoek van verzekerde en werkgever;
- Een WIA-aanvraag waarbij sprake kan zijn van een toekenning of heropening van een WAO-uitkering;
- Een verzoek tot heropenen van de uitkering na detentie of verblijf in het buitenland.

Zie voor de beoordeling van de WAO-aanvraag de WAO-instructies. De instructie hier is specifiek gericht op het beoordelen van WIA-aanvraag, waarbij mogelijk sprake is van WAO-rechten.

Ingangsdatum WAO

De mogelijke ingangsdatum van de WAO-uitkering is van belang voor het beoordelingsmoment van de mate van arbeidsongeschiktheid. In principe is de ingangsdatum van de WAO-uitkering vier weken na de eerste arbeidsongeschiktheidsdag. Bij een late aanvraag of samenloop met een ZW-uitkering op grond van artikel 29B ZW moet UWV deze datum mogelijk later vaststellen op een later moment.

Late aanvraag

Bij het bepalen van de ingangsdatum mag UWV in principe niet verder teruggaan dan één jaar voor de ontvangst van de aanvraag. Er wordt een uitzonderingsmogelijkheid gelaten voor bijzondere gevallen, waarbij sprake is van kennelijke hardheid. Voor een nadere uitleg over het aannemen van een bijzonder geval, zie de instructie Toekennen in de WAO-instructie.
Artikel 35 WAO

Samenloop met ZW-uitkering o.g.v. 29B ZW

Met de invoering van de Wet Harmonisatie en Vereenvoudiging socialezekerheidswetten per 1-1-2011 is de uitbetaling van ziekengeld in het kader van de No Risk-polis geen uitsluitingsgrond meer. We kennen nu altijd toe, ook al wordt het ziekengeld op grond van de no-riskpolis uitbetaald. Dat wil niet zeggen dat de klant twee volledige uitkeringen krijgt. De arbeidsongeschiktheidsuitkering betalen we alleen uit voor zover het hoger is dan het ziekengeld. Hierover geven we natuurlijk een beschikking af. Zie de instructie Samenvatting samenloopregels ZW en

AO

Sociaal-medische beoordeling ~ specifieke aandachtspunten

Het sociaal-medisch onderzoek richt zich op de situatie op de mogelijke ingangsdatum van de uitkering. Eventueel vindt bijstelling van deze ingangsdatum plaats tijdens het medische en arbeidsdeskundig onderzoek afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid en recht en hoogte van de ZW-uitkering op grond van artikel 29B ZW.

WAO-rechten en beoordelen RIV

Het is niet mogelijk een loonsanctie op te leggen bij een WAO-uitkering. Van een loonsanctie kan evenmin sprake zijn als er recht bestaat op een ZW-uitkering tijdens de wachttijd voor de WIA.

Zolang dit is uitgesloten dat er recht op WAO-uitkering bestaat, is er geen inhoudelijke noodzaak het re-integratieverslag te toetsen op compleetheid, volledigheid of de toereikendheid van de inspanningen. Het re-integratieverslag is wel bruikbaar voor een oppervlakkige vergelijking van de ziekteoorzaak ten tijden van de eerdere WAO-beoordeling met de huidige ziekteoorzaak. Op basis van deze vergelijking kan mogelijk worden uitgesloten dat er sprake is van dezelfde ziekteoorzaak.
Artikel 26 WIA
Artikel 123b WIA

Medische beoordeling

De eerste vraag die tijdens het medische onderzoek moet worden beantwoord is of er sprake is van dezelfde ziekteoorzaak als tijdens de voorgaande WAO-beoordeling. Als hier sprake van is, dan is de ontwikkeling van de belastbaarheid vanaf de aangegeven mogelijke ingangsdatum van de uitkering van belang. Is sprake van andere ziekteoorzaak, dan kan de beoordeling als WIA-beoordeling worden voortgezet. Daarvoor is de beoordeling van de belastbaarheid op de ingangsdatum WIA noodzakelijk. Ook het re-integratieverslag moet alsnog worden getoetst om de inspanningen van werkgever en verzekerde te beoordelen.

Voor de beoordeling van dezelfde ziekteoorzaak gelden nog steeds dezelfde richtlijnen!

Arbeidskundige beoordeling

De AD stelt de mate van arbeidsongeschiktheid op de beoordelingsdata vast. Bij het vaststellen van het maatmanloon wordt beoordeeld of er sprake is van garantie maatmanloon. Deze garantie maakt sinds de aanpassing van 1 oktober 2004 onderdeel uit van het Schattingsbesluit Arbeidsongeschiktheidswetten (artikel 6 lid 6).

Beoordeling WAO én WIA

Zelfs nadat is komen vast te staan dat er een beoordeling voor de WAO moet plaatsvinden, staat nog niet definitief vast dat er geen beoordeling voor de WIA hoeft plaats te vinden. Ook kan het gebeuren dat de beoordelingsdatum nog verschuift. Drie van de voorkomende situaties zijn:

1. **Toegenomen beperkingen na aanvankelijk <15-oordeel voor de WAO**

Het kan voorkomen dat verzekerde na 4 weken weliswaar nog steeds arbeidsongeschikt is voor zijn werk, maar de mate van arbeidsongeschiktheid de ondergrens van 15% niet overstijgt. Dat kan op enig moment tijdens de wachttijd nog wijzigen. Als de mate van arbeidsongeschiktheid van de verzekerde op enig moment boven de 15% komt, dan kan 4 weken daarna alsnog toekenning plaatsvinden. De toename van de mate van arbeidsongeschiktheid moet wel voortkomen uit beperkingen vanuit dezelfde ziekteoorzaak.

2. **Na WAO-oordeel <15 toch nog WIA-beoordeling**

Komt de mate van arbeidsongeschiktheid voor de WAO op geen enkel moment boven de grens van 15%, dan zal ook voor de WIA de beoordeling nog moeten plaatsvinden. De noodzaak hiertoe ligt besloten in de systematiek van de wet WIA. Er bestaat geen recht op WIA zolang een uitsluitingsgrond van toepassing is. Blijkt er na onderzoek geen recht op WAO te bestaan, dan is er geen sprake van een uitsluitingsgrond. In dat geval zullen ook de WIA-rechten beoordeeld moeten worden, hoewel het in deze situatie meestal niet tot toekenning zal komen vanwege de uitkomst van de WAO-beoordeling.

3. **Na intrekken toegekend WAO-recht toch nog WIA-beoordeling**

Een met 2.) vergelijkbare situatie doet zich voor wanneer de WAO-uitkering aanvankelijk wordt toegekend, maar deze voor het verstrijken va de wachttijd van 104 weken voor de WIA wordt ingetrokken. Ook in deze situatie ontkom je niet aan een aanvullende beoordeling van de mate

van arbeidsongeschiktheid voor de WIA na 104 weken. De wachttijd voor de WIA is immers ook tijdens en na het recht op WAO-uitkering door blijven lopen. Ook in deze situatie zal het zelden tot een feitelijke WIA-recht komen, omdat de mate van arbeidsongeschiktheid niet snel boven de (hogere) WIA-ondergrens van 35% uitkomt.

Vaststellen ingangsdatum, recht en hoogte

(zie ook de WAO-instructie voor vaststellen hoogte)

Als aan de voorwaarden van dezelfde ziekteoorzaak en de mate van arbeidsongeschiktheid van 15% of meer is voldaan is de toekenningsdatum in principe 4 weken na de 1e arbeidsongeschiktheidsdag. Bij samenloop met een ZW-uitkering op grond van artikel 29b moet echter sprake zijn van een hogere WAO-uitkering. Nu de mate van arbeidsongeschiktheid is vastgesteld kan deze vergelijking met zekerheid worden gemaakt. Daarvoor moeten eerst de arbeidsongeschiktheidsklasse, het dagloon en het recht op loondervingsuitkering worden vastgesteld.

Blokkade door 29b ZW

Bij samenloop met een ZW-uitkering kan alleen toekenning van de WAO-uitkering plaatsvinden als de WAO-uitkering per dag hoger is dan de ZW-uitkering op de mogelijke toekenningsdatum. De eerste vergelijking vindt plaats per eerste toekenningsdatum die op grond van het sociaal-medisch onderzoek mogelijk is. Bij een hogere WAO-uitkering kan de voorgenomen toekenning plaatsvinden. Zo niet, dan vindt een nieuwe beoordeling plaats op het moment dat gewijzigde gegevens daar aanleiding toe geven.

Op enig moment na het aanvankelijke beoordelingsmoment kunnen er wijzigingen optreden in de hoogte van de WAO- en ZW-uitkering waardoor WAO-toekenning alsnog mogelijk wordt. De hoogte van de WAO-uitkering wijzigt als er sprake is van een toename van de mate van arbeidsongeschiktheid. Dit wordt aangegeven door de verzekeringsarts in een aangepast FML. De ZW-uitkering kan alleen lager uitvallen. Een vaststaand moment daarvoor is als na 52 weken arbeidsongeschiktheid het uitkeringspercentage wordt verlaagd naar 70%. Bij iedere toename van de daguitkering WAO en/of afname van de daguitkering ZW moet een nieuwe vergelijking van de beide daguitkeringen plaatsvinden. Op enig moment dat de WAO-uitkering die van de ZW alsnog overtreft, komt het tot toekenning van de WAO-uitkering.

Als blijkt dat toekenning van de WAO-uitkering de volledige 100 resterende weken van de wachttijd wordt geblokkeerd door de ZW-uitkering op grond van 29b ZW, dan volgt per einde wachttijd alsnog een toekenning van de WAO-uitkering. Dit is mogelijk op grond van wijzigingen die de SV Verzamelwet 2007 doorvoert in artikel 16 WAO. Door de aanpassing wordt de genoemde doelgroep aan de kring der verzekerden van de WAO toegevoegd. De toekenning van een WAO-uitkering in de genoemde situatie is mogelijk voor de beoordelingen die vanaf 1 januari 2007 worden gemaakt. Voor de beoordelingen van voor deze datum is WAO-toekenning niet mogelijk; verzekerde valt alsnog onder de WIA.

Artikel 29B ZW
Artikel 16 WAO lid 2 sub a en b
Artikel 43a WAO

(Garantie)dagloon

Het dagloon wordt volgens de *Besluit Dagloonregels Werknemersverzekeringen* vastgesteld. Aanvullend moet het recht op garantiedagloon worden beoordeeld. Ter indicatie van de uitkomst kan de beoordeling van de AD dienen; heeft de AD geoordeeld dat bij de vaststelling van het maatmanloon de garantiebepalingen van toepassing zijn, dan is dat voor de bepaling van het dagloon waarschijnlijk ook het geval.

Voor de vaststelling van het garantiedagloon zijn de eerdere dagloonregels leidend. In het overgangsrecht van Walvis is geregeld dat het nieuwe besluit leidend is voor arbeidsongeschikten met een eerste arbeidsongeschiktheidsdag voor 1 januari 2004.

Voor het vaststellen van het garantiedagloon maak je gebruik van:

- Het loondervingsdagloon waarop recht was geweest als de WAO-aanvraag vanwege een mate van arbeidsongeschiktheid van minder dan 15% niet was afgewezen, of
- Het loondervingsdagloon op basis waarvan de uitkering laatstelijk is vastgesteld.

In beide gevallen moeten de indexeringen die sindsdien op de minimumlonen hebben plaatsgevonden, worden toegepast.

In eerste instantie stel je het dagloon vast per 4 weken op de vroegst mogelijke ingangsdatum, gegeven het beschreven wettelijk kader. Het hoogste dagloon is van toepassing. Ligt deze datum later dan de gehanteerde 4 weken, dan moet vanzelfsprekend verder door worden geïndexeerd. Vergelijking van het garantiedagloon met het nieuwe dagloon vindt definitief plaats op de feitelijke ingangsdatum van de WAO-uitkering.

Artikel 43c WAO

Informeren belanghebbenden

Op een WIA-aanvraag volgt in ieder geval een beslissing over het recht op WIA. Als er sprake is van een uitsluitingsgrond zoals het recht op WAO-uitkering volgt bovendien een besluit over het WAO-recht. Hierbij wordt ingegaan op de mate van arbeidsongeschiktheid voor de WAO, het uitkeringspercentage, het dagloon, het recht op een loondervingsuitkering en de duur van de uitkering. Alle belanghebbenden worden bovendien op de hoogte gebracht van de beslissing.

Inhoud beslissing

Voordat een WIA-recht kan worden vastgesteld moet worden beoordeeld of er sprake is van een uitsluitingsgrond. De beslissing sluit hier op aan. Als er sprake is van een uitsluitingsgrond wordt de WIA-aanvraag afgewezen. Als de uitsluitingsgrond het recht op een WAO-uitkering betreft, kan het niet bij deze afwijzing blijven. Er moet ook een beslissing worden genomen over het WAO-recht. Alleen het vermoeden dat er sprake is van WAO-recht is niet voldoende voor een afwijzing. Het vaststellen van het WAO-recht maakt daarom onderdeel uit van de beoordeling van de WIA-aanvraag.

Wanneer na onderzoek wordt vastgesteld dat er geen sprake is van WAO-rechten bestaat er geen juridische noodzaak in de beslissing dieper op het onderzoek in te gaan. Niet iedere onderzochte uitsluitingsgrond hoeft te worden weergegeven in de beslissing. Impliciet betekent de beoordeling van het WIA-recht immers dat geen uitsluitingsgrond van toepassing is.

Belanghebbende werkgevers

Naast de verzekerde zijn er andere belanghebbenden bij de beslissing. Dit zijn voornamelijk werkgevers, eigenrisicodragers en omslagleden, die te maken hebben met de (financiële) gevolgen van de beslissing op de uitkeringsaanvraag. Bij een beslissing tot toekenning van een WAO-uitkering op grond van art. 43a WAO zijn zowel historische als actuele werkgevers betrokken!

Vanaf het moment van toekennen komt een uitkering een periode voor hun risico of wordt het uitbetaalde bedrag aan hen toegerekend voor de premiedifferentiatie (PDW). Dit geldt zowel voor WAO als de WIA. De duur van deze doorberekening verschilt echter en hangt af van het uitkeringsrecht en de datum van ingang. Voor de WAO geldt een periode van 5 jaar. Over 2006 gold een termijn van 4 jaar voor de WGA. Inmiddels is dat verlengd tot 10 jaar!

Producttelling

Het onderzoeken van mogelijke uitsluitingsgronden voor de WIA maakte voorheen al onderdeel uit van de genormeerde activiteiten in het kader van de WIA-beslissing. Nu de aanvraag WIA mede als WAO-aanvraag wordt aangemerkt, is ook de beoordeling van de aanwezige WAO-rechten opgenomen in de productspecificatie. Wordt besloten een WAO-uitkering toe te kennen op een WIA-aanvraag, dan mag uitsluitend een beslissing WIA (ai05) worden geteld. Wordt specifiek een WAO-uitkering aangevraagd, dan wordt bij toekenning vanzelfsprekend een WAO-beslissing (ao05) geteld.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluitingsgronden voor het recht

Volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt bij aanvang verzekering of kennelijk te verwachten binnen een half jaar (eerste ao-dag vóór 1-1-2011)

Zie voor eerste ao-dag vanáf 1-1-2011 Uitsluiting van arbeidsongeschiktheid (eerste ao-dag vanaf 1-1-2011)

Buiten aanmerking laten is een plicht

In art 46 WIAis bepaald dat het UWV bij aanvang van de verzekering bestaande volledige arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, of gelet op de gezondheidstoestand van betrokkene kennelijk binnen een half jaar te verwachten volledige arbeidsongeschiktheid, respectievelijk gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid, buiten aanmerking moet laten. Dit is conform de artikelen 18 en 30van de WAO.
Verschil met de WAO is echter dat het artikel 30 WAO gaat om een bevoegdheid van UWV, terwijl het bij artikel 46 WIA gaat om een **verplichting** voor UWV.
Overigens hoeft de volledige arbeidsongeschiktheid niet persé duurzaam te zijn.
De situatie kan zich voordoen dat de verzekerde, die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt was bij aanvang van de verzekering, nadien meer of minder arbeidsongeschikt wordt. In die gevallen geldt het tijdstip van toe- of afname van de arbeidsgeschiktheid in plaats van het tijdstip van aanvang verzekering voor de toepassing van de uitsluitingsgrond.

Verdiencapaciteit in uitgeoefend werk

Men is dus slechts verzekerd voor de bij aanvang van de verzekering aanwezige verdiencapaciteit. Als deze niet aanwezig was, is er geen sprake van verzekerbare verdiencapaciteit en kan geen recht op uitkering ontstaan. Hetzelfde geldt voor, gelet op de gezondheidstoestand van een betrokkene, kennelijk binnen een half jaar te verwachten volledige arbeidsongeschiktheid. De aanwezigheid van verdiencapaciteit wordt in eerste instantie beoordeeld op basis van de laatst uitgeoefende functie. Eventueel wordt uitgeweken naar een andere representatieve functie in het arbeidsverleden. Daardoor kan iemand die theoretisch arbeidsongeschikt is bij aanvang van de WIA-verzekering toch rechten krijgen op een WIA-uitkering. Wajongers die gaan werken en WSW'ers zijn hier duidelijke voorbeelden. Het is niet juist WIA-aanspraken van deze groepen bij voorbaat af te wijzen vanwege de bestaande beperkingen. Het gaat erom in hoeverre iemand het werk op normale wijze heeft kunnen uitvoeren.

Uitsluitend verrichte werkzaamheden onder verzekering brengen

Voor personen die bij aanvang van de verzekering gedeeltelijk arbeidsgeschikt maar niet volledig arbeidsongeschikt waren alsmede op personen van wie een dergelijke gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid gelet op hun gezondheidstoestand kennelijk binnen een half jaar te verwachten was wordt deze bij het vaststellen van de mate van arbeidsgeschiktheid buiten aanmerking gelaten. Dit gebeurt door bij het vaststellen van het maatmanloon die verdiensten, die meer bedroegen dan gelet op de reeds bestaande gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid verdiend konden worden, buiten aanmerking te laten.Voor meer details van de invulling van deze uitsluitingsgrond, zie:'*uitsluiten vanarbeidsongeschiktheid*.

Geen WIA, wel jonggehandicapt?

Ook WIA, wel jonggehandicapt?

Wanneer wordt besloten de aanwezige arbeidsongeschiktheid buiten aanmerking te laten voor de WIA, moet ambtshalve worden onderzocht of er Wajong-rechten bestaan. Voordat het tot toekenning van de Wajong-uitkering kan komen moet verzekerde hier wel mee instemmen. Hij hoeft niet nogmaals een aanvraag in te dienen!
Voor de vaststelling van de Wajong-rechten en de ingangsdatum van de uitkering gelden vanzelfsprekend de reguliere instructies.

43 ond. c WIA en 46 WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluitingsgronden voor het recht

Vrijheidsontneming (detentie)

Als iemand zijn vrijheid is ontnomen (gedetineerd is), kan er voor hem geen recht op uitkering ontstaan, kan een geëindigd recht niet herleven, of wordt een eerder vastgesteld recht beëindigd.

Detentie tijdens wachttijd

Het feit dat iemand tijdens de wachttijd rechtens zijn vrijheid is ontnomen, is voor de vraag of recht op een uitkering ontstaat niet van belang. Wel van belang is de situatie op einde wachttijd (of einde loondoorbetalingsperiode). Is betrokkene op dat moment gedetineerd, dan ontstaat om die reden geen recht op uitkering. Zodra betrokkene daarna in vrijheid gesteld wordt, en voor zo ver hij ook aan de overige voorwaarden voldoet, ontstaat alsnog recht op een WIA-uitkering.

Einde recht na 1 maand detentie

Bestaat op het moment dat iemand rechtens zijn vrijheid wordt ontnomen recht op een WIA-uitkering, dan eindigt dat recht als gevolg van de toepassing van de uitsluitingsgrond vrijheidsontneming pas nadat een maand is verstreken.
Vrijheidsontnemingen die worden onderbroken met minder dan vier weken, worden samengeteld. Hiermee wordt voorkomen dat bij elke nieuwe periode van vrijheidsontneming een uitkering pas na één maand kan worden beëindigd.

herleving na invrijheidstelling

Wordt betrokkene, wiens uitkeringsrecht op grond van detentie werd beëindigd, weer in vrijheid gesteld, dan herleeft het recht op:

- een **IVA**-uitkering, ongeacht de lengte van de detentieperiode;
- een **WGA**-uitkering voorzover de detentie minder dan 5 jaar heeft geduurd. Na een langere detentieperiode herleeft het uitkeringsrecht niet.

Voor meer details zie ‘detentie/vrijheidsontneming’
43, ond. d WIA en 44 WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitreizigers

Inleiding

Met ingang van 1 oktober 2017 zijn de arbeidsongeschiktheidswetten gewijzigd. Vanaf die datum bestaat geen recht op arbeidsondersteuning of uitkering (meer) wanneer het gegronde vermoeden bestaat dat de klant een uitreiziger is. Een uitreiziger is iemand die Nederland heeft verlaten om zich aan te sluiten bij een terroristische organisatie. Niet toekennen en beëindigen van uitkering is van belang om te voorkomen dat de Nederlandse overheid, via uitkeringen, toeslagen etc., direct dan wel indirect een financiële bijdrage levert aan personen of aan organisaties die zich bezighouden met terroristische activiteiten of daar ondersteuning aan bieden.

Beoordeling

We beoordelen niet zelf of de klant een uitreiziger is. Opsporingsdiensten of inlichtingen- en veiligheidsdiensten benaderen UWV met het verzoek de uitkering niet toe te kennen of te beëindigen. De afdeling Handhaving (DHH) ontvangt een melding van een opsporingsdienst in de vorm van een ambtsbericht van de AIVD of een proces-verbaal van de politie. DHH geeft door aan de uitkeringsafdeling dat de uitkering niet moet worden toegekend of moet worden beëindigd. Daarbij geeft DHH ook aan per welke datum de beëindiging moet plaatsvinden.

Artikelen 43 onder i WIA, 7d en 19 lid 8 WAZ, 43 lid 9 WAO, 1a:6 lid 1 onder g, 2:11 lid 1 onder f, 3:5b en 3:19 lid 10 Wajong

Bij latere toekenning, heropening en herleving

Ook een toekenning binnen 5 jaar na beëindiging van de uitkering als de klant is uitgevallen door dezelfde oorzaak, een heropening of herleving vindt niet plaats als de klant een uitreiziger is.
Hetzelfde geldt voor heropening en herleving van de uitkering. Zolang de klant een uitreiziger is, bestaat geen recht op uitkering.

Artikelen 47 lid 2, 48 lid 2, 49 lid 2 onder b, 50 lid 2, 54 lid 2, 55 lid 2, 56 lid 1 onder b en 57 lid 2 WIA, 20 lid 5 en 21 lid 9 WAZ, 1a:10 lid 2, 2:17 lid 2, 3:21 lid 5 en 3:22 lid 9 Wajong

Geen uitreiziger meer

Als de uitkering niet is toegekend, heropend, herleefd of is beëindigd omdat de klant een uitreiziger was, kennen we alsnog toe, heropenen of herleven we de uitkering als er geen gegronde vermoeden meer is dat de klant een uitreiziger is. De toekenning, heropening of herleving gaat in op de dag dat het gegronde vermoeden er niet meer is én de klant op die datum arbeidsongeschikt is. Als de klant op die datum niet arbeidsongeschikt is maar dat binnen vier weken erna wél is, kennen we toe of heropenen we de uitkering op de datum dat de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

Artikelen 50 lid 3 WIA en 57 lid 3 WIA, 21d WAZ, 47d WAO, 1a:10, 2;17 en 3:23b Wajong

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluitingsgronden /Einde recht

Bereiken AOW-leeftijd

Vóór 1-4-2012

Vóór 1-4-2012 was voor alle werknemersverzekeringen de eerste dag van de maand waarin de klant 65 jaar werd de dag waarop zijn uitkering eindigde. Op deze dag ging namelijk zijn AOW-pensioen in.

Per 1-4-2012

Per 1-4-2012 werd dit aangepast en ging de AOW in op de dag dat de klant 65 jaar werd. Dit betekende dat vanaf 1-4-2012 recht op uitkering bestond tot de dag dat de klant 65 jaar werd.

Per 1-1-2013

Per 1-1-2013 wordt de AOW-leeftijd in stappen verhoogd tot 67 jaar in 2023.
Een bestaand uitkeringsrecht eindigt op de dag waarop de klant de AOW-leeftijd bereikt. Dat betekent dus dat in de overgangsperiode tot 2014 de dag waarop het uitkeringsrecht eindigt stapsgewijs zal wijzigen tot de ingang AOW op de 67ste verjaardag valt.
43, ond. g WIA

Per 1-1-2016

Vanaf 1 januari 2016 gaat de AOW-leeftijd versneld omhoog naar 67 jaar in 2021 (was 2023).
Vanaf 2022 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.
Meer hierover kun je lezen in de algemene instructie over de AOW-leeftijd.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Uitsluiten van arbeidsongeschiktheid (eerste ao-dag vanaf 1-1-2011)

Inleiding

De hier beschreven regeling geldt voor degenen van wie de eerste arbeidsongeschiktheidsdag ligt op of na 1-1-2011.

Vanaf 1 januari 2011 is de uitsluitingsgrond van arbeidsongeschiktheid bij aanvang verzekering niet meer van toepassing. Een uitkering kan niet langer worden geweigerd op grond van arbeidsongeschiktheid voor aanvang verzekering. Wel kan er bij ongeschiktheid bij aanvang verzekering dan wel voor de laatst verrichte arbeid, aanleiding zijn om de laatst verrichte arbeid buiten beschouwing te laten bij vaststelling van de maatman en het maatmaninkomen. Zie daarvoor het onderdeel Evident ongeschikt voor de laatst verrichte arbeid. Weigering van de uitkering kan plaatsvinden als een betrokkene niet aangemerkt kan worden als werknemer als bedoeld in de artikelen 3 t/m 7 ZW, omdat hij nooit werknemer is geworden.

Van belang is daardoor de vraag of er een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen.

Aanvang verzekering

Privaatrechtelijke dienstbetrekking

Het intreden van arbeidsongeschiktheid voorafgaand aan de eerste werkdag, doet in beginsel niet af aan de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst op zichzelf. Hierdoor kan de betrokkene er vanuit gaan, dat hij verzekerd is, als hij een dienstbetrekking aangaat.

Bij de vraag of er een arbeidsovereenkomst is aangegaan, moet het volgende uitgangspunt worden genomen: partijen moeten overeenstemming hebben bereikt over de wettelijke elementen van een dienstbetrekking (gezagsverhouding, arbeid en loon). Hierbij is de partijbedoeling en de feitelijke uitvoering en invulling van de overeenkomst van belang.

In het geval dat er wilsovereenstemming bestaat over het aangaan van een overeenkomst, komt de arbeidsovereenkomst tot stand en is de betrokkene verzekerd. De verzekering vangt in dat geval aan op de eerste werkdag. Het is verder niet van belang of de betrokkene daadwerkelijk met zijn werk gestart is.

CRvB d.d. 20 mei 2015 (ECLI:NL:CRVB:2015:1649)

Op veel arbeidsovereenkomsten is een cao van toepassing. De cao kan afwijkende bepalingen bevatten over de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst, waardoor een overeenkomst eerder, later of niet tot stand komt. Dit is bijvoorbeeld het geval als de cao aangeeft dat de arbeidsovereenkomst pas tot stand komt als de betrokkene daadwerkelijk zijn arbeid aanvangt.

Uitzendkrachten

Bij een uitzendovereenkomst is meestal de cao-uitzendkrachten ABU, dan wel de NBBU-cao van toepassing.

Als de cao-uitzendkrachten ABU van toepassing is, komt de arbeidsovereenkomst pas tot stand op het tijdstip waarop de uitzendkracht **daadwerkelijk** begint met werken, zoals omschreven in art.9 lid 2 van deze cao en bevestigd in de uitspraak LJN AO9159 van de CRvB in 20
De verzekering vangt voor een ABU-uitzendkracht dus pas aan, als hij daadwerkelijk start met werken.

Hetzelfde geldt als de cao NBBU van toepassing is. D e arbeidsovereenkomst komt pas tot stand op het tijdstip waarop de uitzendkracht daadwerkelijk begint met werken, zoals omschreven in art.9 lid 2 van de cao NBBU .

Als de ABU- of NBBU-uitzendkracht arbeidsongeschikt is geraakt voordat de uitzendkracht werkelijk begint met werken, dan ontstaat er **geen** arbeidsovereenkomst en kan hij niet aangemerkt worden als werknemer.

Gemoedsbezwaren

> **Let op:** Het onderstaande geldt alleen voor de Wet WIA. Niet voor de WAO, WAZO en Wajong.

Op grond van geloofsovertuigingen kan iemand afzien van 'verplichte' sociale zekerheid.
Verzekerden kunnen zo vrijgesteld worden van de verplichtingen van de WIA wegens gemoedsbezwaren.
Zolang er geen aanspraak op de verzekering wordt gemaakt, heeft dit geen financiële gevolgen voor de gemoedsbezwaarde. In plaats van de verzekeringspremie betaalt de gemoedsbezwaarde extra belasting ter hoogte van de premie die hij zou betalen als hij geen gemoedsbezwaren had.
Voor 2011 kende de WIA een bepaling voor het uitsluiten van arbeidsongeschiktheid voor aanvang van de verzekering. Op grond van die bepaling werd geoordeeld dat een gemoedsbezwaarde die een aanvraag deed geen recht op uitkering had vanwege ongeschiktheid opgetreden voordat de klant verzekerd raakte.
Die bepaling in artikel 43 onder c, WIA, is vanaf 1-1-2011 met de invoering van de Wet Harmonisatie en vereenvoudiging sociale wetgeving geschrapt. Ook artikel 46 WIA (arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering) is toen geschrapt. De aanleiding van de wijziging was het vereenvoudigen van de uitvoering, snellere uitkeringsvaststellingen en grotere inzichtelijkheid voor klanten.
Doordat de bepalingen zijn geschrapt, kan UWV een ZW- of WIA-uitkering niet meer weigeren.
Sindsdien kan een gemoedsbezwaarde die al arbeidsongeschikt is en in verzekerde arbeid gaat werken net als anderen een WIA-recht krijgen.
Als aan alle voorwaarden is voldaan, heeft de gemoedsbezwaarde ook recht op uitbetaling van de uitkering. Dat geldt ook voor een gemoedsbezwaarde die van gemoed veranderd is.

De wijziging in regelgeving geldt alleen voor degenen van wie de eerste ao-dag op of na 1-1-2011 ligt.
Dit betekent dat:

- de verzekerde na de wachttijd die vanaf 1-1-2011 begint, recht heeft op een WIA-uitkering. Ook al is hij dan gemoedsbezwaarde.
- als de verzekerde een WIA-uitkering heeft en de verzekerde daarna gemoedsbezwaarde wordt, hij bij toegenomen arbeidsongeschiktheid vanaf 1-1-2011 recht op verhoging van de WIA-uitkering heeft.
- als een WIA-uitkering beëindigd is en de verzekerde daarna gemoedsbezwaarde wordt, hij bij toegenomen arbeidsongeschiktheid vanaf 1-11-2011 recht heeft op herleving van de WIA-uitkering.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Detentie/vrijheidsontneming

Inleiding

Mensen van wie de vrijheid is ontnomen hebben geen recht op een uitkering.
Het blijven ontvangen van een uitkering bij verblijf in een justitiële inrichting, terwijl de Staat in de kosten van het levensonderhoud en huisvesting voorziet, wordt door de regering maatschappelijk ongewenst geacht.
In de sociale verzekeringswetten is daarom de uitsluitingsgrond ‘het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen’ opgenomen.
In dit onderdeel gaan we in op dit begrip en op de diverse vormen van vrijheidsontneming. Ook gaan we in op de gevolgen voor het recht op uitkering of arbeidsondersteuning.

Vrijheidsontneming/detentie, een ruim begrip

Als er sprake is van vrijheidsontneming (detentie) bestaat er geen recht op een uitkering of arbeidsondersteuning.
Eén van de uitsluitingsgronden voor het recht op uitkering of arbeidsondersteuning is:
‘het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen’.

Rechtens zijn vrijheid ontnomen

Van ‘het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen’ is sprake als de vrijheidsontneming op rechtmatige wijze heeft plaatsgevonden, dat wil zeggen met inachtneming van de daarop betrekking hebbende bepalingen van het Wetboek van Strafrecht en het Wetboek van Strafvordering.

Dit is een heel ruim begrip. Er zijn nogal wat vormen van vrijheidsstraffen of vrijheidsbenemende maatregelen.
In penitentiaire inrichtingen verblijven steeds meer gedetineerden met psychiatrische problematiek, al dan niet in combinatie met een verslavingsprobleem.

Een rechter kan in een vonnis naast (gevangenis)straf ook een bepaalde vorm van zorg voorschrijven: forensische zorg.
Justitie moet deze opgelegde zorg bieden en koopt deze zorg in. Omdat deze zorg soms ook binnen de reguliere geestelijke gezondheidszorg (GGZ-zorginstellingen) wordt ingekocht en verleend, is het niet altijd meteen duidelijk of het om een vorm van vrijheidsontneming gaat waarbij geen recht op uitkering bestaat. Er zijn meer dan 20 forensische zorgtitels.

In bepaalde gevallen is de uitsluitingsgrond ‘het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen’ niet van toepassing, zoals bij bepaalde dwangopnames in psychiatrische ziekenhuizen, bij bepaalde tbs-vormen en bij bepaalde detentievormen buiten de justitiële inrichting.

Detentietabel, wel of geen recht op uitkering/arbeidsondersteuning?

Hierna volgt een tabel waarin -op alfabetische volgorde- de meest voorkomende vormen van vrijheidsontneming en forensische zorgtitels staan opgesomd. Klik op de detentievorm voor een nadere omschrijving en gevolgen voor de uitkering of arbeidsondersteuning.

Detentievorm	Wel of geen recht?
Dwangopname psychiatrisch ziekenhuis (Art. 37 lid 1 WvS) vervallen per 1 januari 2020	*Wel recht*
Dwangopname psychiatrisch ziekenhuis (Wet BOPZ) vervallen per 1 januari 2020	*Wel recht*

Dwangopname Wvggz, Wzd, Wfz	*Wel recht*
Elektronisch toezicht	*Wel recht*
Gevangenisstraf	Geen recht
Gevangenisstraf in het buitenland	Geen recht
Gijzeling	Geen recht
Inverzekeringstelling	Geen recht
ISD, met een traject	*Wel recht*
ISD, zonder traject (Inrichting Stelselmatige Daders)	Geen recht
Jeugddetentie	Geen recht
Ondertoezichtstelling	*Wel recht*
Opname psychiatrisch centrum tijdens detentie	Geen recht
Opname psychiatrisch ziekenhuis tijdens detentie	Geen recht
Passanten	Geen recht
Passanten, met tbs **zonder** strafoplegging, in afwachting plaatsing kliniek	*Wel recht*
Penitentiair programma (laatste periode detentie)	*Wel recht*
PIJ-maatregel (Plaatsing In Jeugdinrichting)	Geen recht
Plaatsing in een instelling vanwege noodzakelijke zorg (o.a. verslavingskliniek of opvanghuis)	*Wel recht*
Preventieve hechtenis	Geen recht
Scholingsprogramma jeugdinrichtingen	*Wel recht*
Strafonderbreking	*Wel recht*
Taakstraffen	*Wel recht*
Tbs, beveiligd en begeleid verlof	Geen recht
Tbs, met dwangverpleging **met** strafoplegging	Geen recht
Tbs, met dwangverpleging **zonder** strafoplegging	*Wel recht*
Tbs, met voorwaardelijke beëindiging van de verpleging	*Wel recht*
Tbs, met voorwaarden (Art. 38 WvS)	*Wel recht*
Tbs, onbegeleid verlof	Geen recht
Tbs, proefverlof	*Wel recht*
Tbs, transmuraal verlof (verblijf buiten de kliniek)	Geen recht
Tbs, verlof voor rechtbank- of ziekenhuisbezoek	Geen recht
Trainingsprogramma jeugdinrichtingen	*Wel recht*
Uitleveringsdetentie	Geen recht
Verlof tijdens detentie	Geen recht
Voorlopige hechtenis	Geen recht
Voorwaardelijke veroordeling (Art. 14a WvS)	*Wel recht*
Voorwaardelijke invrijheidstelling, met bijzondere voorwaarden (Art. 15a WvS)	*Wel recht*

Invloed detentie op uitkering

In verband met detentie zijn er verschillende wetsartikelen in de sociale verzekeringswetten opgenomen. De uitsluitingsgrond ‘het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen’ speelt een rol bij:

- **eindigen recht** (lopende uitkering of arbeidsondersteuning)
- **heropening/herleving recht** (na eerder beëindigd recht)
- **uitsluiting recht** (bij het ontstaan van het recht)
- **later ontstaan recht** (na eerdere uitsluiting van het recht)

Eindigen lopende uitkering of arbeidsondersteuning

Het recht op uitkering of arbeidsondersteuning eindigt zodra de vrijheidsontneming één maand heeft geduurd. Hierdoor zijn kortdurende detentieperioden in het algemeen niet van invloed op het recht op uitkering of arbeidsondersteuning.
Kortdurende detentieperioden kunnen wél van invloed zijn als deze perioden samengeteld langer dan één maand duren: vrijheidsontnemingen die elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken worden samengeteld.
Zodra de (totale) duur van één maand is bereikt wordt de uitkering of arbeidsondersteuning beëindigd. Niet iedere maand heeft echter hetzelfde aantal dagen. Voor het bepalen van het moment waarop het recht op uitkering of arbeidsondersteuning eindigt in dit soort gevallen moet je uitgaan van het aantal kalenderdagen dat van toepassing zou zijn geweest als de eerste detentieperiode een doorlopende periode geweest.

Voorbeeld 1, Vrijheidsontneming, samentelling detentieperioden

Betrokkene ontvangt een uitkering. Eerste detentieperiode:

15 mei tot en met 29 mei (= 15 kalenderdagen).
Bij voortdurende detentie vanaf 15 mei zou de uitkering eindigen per 15 juni.
Periode 15 mei tot 15 juni telt 31 kalenderdagen.
Tweede detentieperiode: 19 juni (= binnen 4 weken na vorige periode dus telt samen).
De uitkering moet worden beëindigd als de 2 detentieperioden in totaal 31 dagen hebben geduurd.
Dit betekent dat de uitkering stopt per 5 juli (= 31 dagen min 15 dagen van de eerste detentieperiode = 16 dagen na 19 juni).

Als iemand in vrijheid wordt gesteld, kan de uitkering of arbeidsondersteuning weer heropend worden. Als een betrokkene na heropening van de uitkering binnen 4 weken opnieuw gedetineerd raakt, dan eindigt de uitkering direct in plaats van na één maand. Voor nWajong hoeft de datum heropening niet gelijk te zijn aan de datum einde vorige detentieperiode. Voor nWajong geldt daarom dat de arbeidsondersteuning direct eindigt als betrokkene binnen 4 weken na beëindiging van de vorige detentieperiode opnieuw gedetineerd raakt.

Voorbeeld 2, Vrijheidsontneming, samentelling detentieperioden
Uitkering is beëindigd in verband met detentie. Op 25 juni komt betrokkene vrij en wordt de uitkering heropend. Op 14 juli (binnen 4 weken na einde detentie) raakt betrokkene weer gedetineerd. De uitkering eindigt dan direct, dus met ingang van 14 juli.

Voorbeeld 3, Vrijheidsontneming, samentelling detentieperioden nWajong
Arbeidsondersteuning is beëindigd in verband met detentie. Op 25 juni komt betrokkene vrij. Op 30 juni vraagt betrokkene weer arbeidsondersteuning aan en op die datum herleeft het recht. Op 14 juli (binnen 4 weken na einde detentie) raakt betrokkene weer gedetineerd. De arbeidsondersteuning eindigt dan direct, dus met ingang van 14 juli.

Door deze samentellingsregeling wordt voorkomen dat bij elke nieuwe periode van vrijheidsontneming de uitkering of arbeidsondersteuning pas na één maand kan worden beëindigd. Ook wordt hiermee geregeld dat er niet te veel eindigingen en heropeningen plaatsvinden.

Einde recht: vrijheidsontneming na voortvluchtigheid

Als iemand op de dag vóór zijn vrijheidsontneming geen uitkering of arbeidsondersteuning meer heeft omdat hij zich onttrok aan zijn straf, dan wordt de uitkering of arbeidsondersteuning direct (dus met ingang van de eerste dag van de vrijheidsontneming) beëindigd in plaats van na één maand.
Het gaat hier om de situatie dat de vrijheidsontneming direct volgt op een periode waarin een persoon zich onttrokken heeft aan de vrijheidsontneming in verband waarmee zijn uitkering of arbeidsondersteuning beëindigd is. Het is dus de bedoeling dat de uitkering of arbeidsondersteuning beëindigd blijft tijdens de duur van de detentie (ongeacht de duur van de detentie).

Voorbeeld einde recht
Betrokkene heeft een openstaande vrijheidsstraf van 2 weken. Betrokkene onttrekt zich echter aan zijn straf.
CJIB stuurt betrokkene een waarschuwingsbrief. In deze waarschuwingsbrief staat dat hij 14 dagen de tijd krijgt zich te melden. En dat de uitkering kan worden ingetrokken als hij zich niet meldt.
UWV krijgt van CJIB de melding dat betrokkene zich niet heeft gemeld.
UWV beëindigt de uitkering met ingang van de CJIB-waarschuwingsbrief plus 14 dagen.
Een week daarna meldt betrokkene zich alsnog om zijn straf te ondergaan. Zijn vrijheidsontneming sluit aan op periode onttrekking (in verband waarmee zijn uitkering al beëindigd is).
Tijdens de detentieperiode van 2 weken blijft het recht op uitkering uitgesloten.
De periode van één maand is hier dus niet van toepassing.

Herleving na invrijheidstelling of wijziging detentievorm

Als het recht op **uitkering** is geëindigd als gevolg van vrijheidsontneming kan de uitkering herleven **vanaf de dag dat betrokkene weer in vrijheid wordt gesteld**.
Voor het recht op arbeidsondersteuning (nWajong) en uitkering Wajong 2015 is dit net iets anders geregeld:
als het recht op **arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015** is geëindigd als gevolg van vrijheidsontneming kan het recht op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 bij invrijheidstelling herleven **met ingang van de ontvangstdatum van de aanvraag om herleving.**
Herleving van het recht op uitkering of arbeidsondersteuning kan ook aan de orde zijn als de detentie overgaat in een detentievorm waarbij wel recht bestaat op een uitkering of arbeidsondersteuning.
Uiteraard moet betrokkene wel aan de voorwaarden voor het recht op uitkering of arbeidsondersteuning voldoen.

Herlevingstermijnen WIA en duur LGU
Voor de WIA gelden bij herleven nog wat specifieke regels:
Herleving heeft tot gevolg dat het oude oorspronkelijke recht weer bestaat. Dit betekent dat als betrokkene op het moment dat het recht eindigde nog een loongerelateerde WGA-uitkering had, de loongerelateerde fase zoveel later eindigt als de periode van de onderbreking heeft geduurd. De bij het ontstaan van het WGA-recht vastgestelde einddatum van de loongerelateerde fase schuift op en komt zoveel later te lig als de periode van de onderbreking heeft geduurd. Anders gezegd: als de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering op het moment dat he

WGA-recht eindigde nog niet verstreken is, zal betrokkene bij herleving van het WGA-recht alsnog de resterende duur van de loongerelateerde uitkering ontvangen.
Het recht op een WGA-uitkering kan niet meer herleven als het recht al 5 jaar geëindigd is geweest. Voor herleving van een IVA-uitkering geldt geen herlevingstermijn, deze uitkering kan dus altijd weer herleven, ongeacht hoe lang de uitsluitingsgrond ‘rechtens vrijheid ontnomen’ zich heeft voorgedaan.

Hoe herleeft het recht op uitkering of arbeidsondersteuning?

UWV ontvangt bij einde detentie of wijziging detentievorm geen signaal van Justitie.
Het is aan de betrokkene om UWV te laten weten dat zijn detentie is afgelopen of te laten weten dat de detentievorm gewijzigd is.
Een echte aanvraag voor herleving van de **uitkering** na afloop van detentie of wijziging detentievorm is niet noodzakelijk (een uitzondering geldt voor Wajong 2015). Een brief of melding om weer in aanmerking te komen voor een uitkering volstaat.

Het recht op **arbeidsondersteuning** (nWajong)en uitkering Wajong 2015 kan alleen **op aanvraag** herleven.
Onder aanvraag verstaan we een door of namens de jongere ingediend schriftelijk verzoek. Dit hoeft dus geen officieel aanvraagformulier te zijn.
Verzoeken om herleving van het recht (bij einde of wijziging van de detentievorm) komen vaak binnen via de maatschappelijke werkers van de (justitiële) inrichtingen of forensische zorgcentra. Deze verzoeken kunnen we aanmerken als aanvraag.
Bij einde detentie vragen we verder nog om ontslagpapieren om te controleren of betrokkene daadwerkelijk is ontslagen uit detentie.

Wanneer herleeft het recht op uitkering of arbeidsondersteuning?

WAO-/WAZ/oWAJONG en WIA-uitkering

Van belang is dat herleving van de **WAO-/WAZ/WAJONG-uitkering** niet eerder kan ingaan dan een jaar voor datum aanvraag, tenzij er sprake is van een bijzonder geval. Herleving van een **WIA-uitkering** kan niet eerder ingaan dan 52 weken voor datum aanvraag, tenzij er sprake is van een bijzonder geval.

Als betrokkene pas na invrijheidstelling een aanvraag indient (en daarbij vroeger of later ook ontslagpapieren overlegt), kan de uitkering toch gewoon vanaf datum invrijheidstelling herleven (tenzij betrokkene pas meer dan een jaar/52 weken na ontslag uit detentie een aanvraag indient).

Arbeidsondersteuning/ uitkering Wajong 2015

Voor het recht op arbeidsondersteuning (nWajong)/ uitkering Wajong 2015 is dit anders geregeld:
als het recht op **arbeidsondersteuning/ uitkering Wajong 2015** is geëindigd als gevolg van vrijheidsontneming kan het recht op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 bij invrijheidstelling herleven **met ingang van de ontvangstdatum van de aanvraag om herleving.**
Als betrokkene nadat hij uit detentie komt een aanvraag indient (en ook zijn ontslagpapieren overlegt), dan kan het recht op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 pas herleven vanaf ontvangstdatum van de aanvraag.
Als betrokkene voordat hij uit detentie komt een aanvraag indient (en dan na ontslag uit detentie zijn ontslagpapieren overlegt), dan kan de arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 wel herleven vanaf datum invrijheidstelling.

Herlevingsdatum na oplegging Tbs-maatregel zonder oplegging gevangenisstraf

Als er sprake is van tbs met dwangverpleging zonder strafoplegging/gevangenisstraf dan mag het recht op uitkering of arbeidsondersteuning niet langer worden uitgesloten. Het gaat dan om personen die volledig ontoerekeningsvatbaar zijn en door de strafrechter van alle rechtsvervolging zijn ontslagen. Het kan ook gaan om personen die sterk verminderd toerekeningsvatbaar zijn en geen gevangenisstraf krijgen opgelegd.

Vanaf het moment dat het vonnis van de rechter (waarbij uitsluitend de tbs-maatregel met bevel verpleging wordt opgelegd) onherroepelijk is geworden, is de uitsluitingsgrond ‘rechtens zijn vrijheid ontnomen’ niet meer van toepassing. Ook niet als betrokkene na het vonnis -in afwachting van zijn plaatsing in een tbs-kliniek- nog enige tijd (als passant) in de Penitentiaire Inrichting moet blijven.
Een onherroepelijk vonnis wil zeggen dat er geen beroep meer mogelijk is en dat het vonnis van de rechtbank ten uitvoer kan worden gelegd.

Met ingang van de genoemde dag (datum onherroepelijk vonnis) kan de uitkering dus weer herleven (let op: recht op arbeidsondersteuning (nWajong)/uitkering Wajong 2015 kan pas herleven met ingang van de ontvangstdatum van de aanvraag om herleving).
Uiteraard moet betrokkene wel aan de voorwaarden voor het recht op uitkering of arbeidsondersteuning voldoen.
Voor alle duidelijkheid:
Voorafgaande aan een vonnis waarbij een tbs-maatregel wordt opgelegd is altijd een periode van inverzekeringstelling/voorlopige hechtenis aan de orde. Een tbs-maatregel wordt niet direct vanuit een vrijheidssituatie opgelegd.
Voorlopige hechtenis is een verzamelnaam voor de verschillende perioden (bewaring, gevangenhouding, gevangenneming) voorafgaand aan de inhoudelijke behandeling van een strafzaak.
Tijdens die periode is sprake van ‘rechtens zijn vrijheid ontnomen’ en bestaat er geen recht op uitkering of arbeidsondersteuning. Na een vonnis tbs zonder oplegging gevangenisstraf wordt over de daaraan voorafgaande periode van voorlopige hechtenis niet alsnog met

vonnis tbs zonder oplegging gevangenisstraf wordt over de daaraan voorafgaande periode van voorlopige hechtenis niet alsnog met terugwerkende kracht weer uitkering toegekend.

UWV krijgt van Justitie geen signalen over ‘tbs zonder oplegging gevangenisstraf’-gevallen. UWV is dus afhankelijk van een melding/aanvraag door of namens betrokkene dat deze situatie aan de orde is.
Dat zal in de praktijk betekenen dat betrokkene bij de ‘aanvraag’ een kopie van een in kracht van gewijsde gegaan strafvonnis overlegt waaruit blijkt dat er uitsluitend sprake is van oplegging van tbs met bevel verpleging.

Verder is van belang dat herleving van de **WAO-/WAZ-/oWajonguitkering** niet eerder kan ingaan dan een jaar voor datum aanvraag (voor **WIA** geldt 52 weken voor datum aanvraag), tenzij er sprake is van een bijzonder geval (uitzondering geldt voor nWajong: recht op **arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015** kan pas herleven met ingang van de ontvangstdatum van de aanvraag om herleving).

Voorbeeld moment herleving recht bij tbs zonder strafoplegging

1. Betrokkene heeft een uitkering
2. Hij pleegt een delict en wordt opgepakt
3. Uitkering wordt stopgezet na één maand omdat betrokkene gedetineerd is (uitvoering WSG)
4. Periode van voorarrest geen uitkering
5. Er volgt een rechtszaak met als vonnis: geen gevangenisstraf i.v.m. ontslag van alle rechtsvervolging (of sterk verminderde toerekeningsvatbaarheid) maar wel de maatregel tbs
6. Dit vonnis wordt als er geen beroep wordt aangetekend, na 14 dagen onherroepelijk [1]
7. Betrokkene zit in afwachting van plaatsing in tbs-kliniek nog een periode in een Penitentiaire Inrichting
8. Betrokkene wordt op enig moment geplaatst in een tbs-kliniek
9. Bij plaatsing in de tbs wordt duidelijk dat er recht bestaat op herleving van de uitkering.

Invloed detentie bij ontstaan recht op uitkering of arbeidsondersteuning

WIA

Als betrokkene op de eerste dag na de wachttijd of de loondoorbetalingsperiode gedetineerd is ontstaat geen recht op WIA-uitkering. Perioden van vrijheidsontneming worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
Het is mogelijk dat op een later moment als betrokkene niet meer gedetineerd is (of de detentievorm gewijzigd is) alsnog recht op WIA-uitkering ontstaat.
Detentie is ook van invloed op de verzekering. Dit is vooral van belang als de arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid ontstaat tijdens de detentie.

nWajong/Wajong 2015

Als de jonggehandicapte op de ingangsdatum van het recht gedetineerd is, terwijl die detentie nog niet één maand heeft geduurd dan moeten wij het recht op arbeidsondersteuning/uitkering wel aan hem toekennen.
Bij de nWajong/Wajong 2015 geldt de uitsluitingsgrond ‘rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen’ pas na één maand detentie.
Perioden van vrijheidsontneming worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan 4 weken opvolgen.
Pas als de detentie een maand heeft geduurd, moeten we het recht beëindigen.

Uitzondering: als de detentie direct volgt op een periode waarin een persoon zich onttrokken heeft aan zijn straf (in verband waarmee geen recht is ontstaan op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015). In dat geval geldt de termijn van één maand niet.
Het is in die gevallen de bedoeling dat de arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 ook niet wordt toegekend tijdens de duur van de detentie (ongeacht de duur van de detentie).

Voorbeeld Gedetineerd op de ingangsdatum

De jonggehandicapte is gedetineerd sinds 2 maart 2015.
Ingangsdatum recht is 7 maart 2015.
De uitsluitingsgrond geldt met ingang van 2 april 2015.
Op 7 maart 2015 kennen we het recht op arbeidsondersteuning/uitkering Wajong 2015 toe en per 2 april 2015 beëindigen we het recht.

WAO/WAZ/oWAJONG

Toekenning van WAO-, WAZ-uitkering of Wajonguitkering komt niet veel meer voor.
Daarom wordt deze situatie niet beschreven.

Recht op uitkering na invrijheidstelling (later ontstaan recht)

WIA

Iemand die na afloop van de wachttijd of loondoorbetalingsperiode geen recht heeft op een WIA-uitkering in verband met detentie, heeft dat wel vanaf de dag van invrijheidstelling als aan de voorwaarden voor het recht op uitkering wordt voldaan (arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt en geen andere uitsluitingsgrond van toepassing).
Voor het alsnog ontstaan van recht op een WGA-uitkering geldt wel een beperking in de tijd: binnen 5 jaar na afloop van de wachttijd/loondoorbetalingsperiode mag de uitsluitingsgrond detentie zich niet meer voordoen. Als betrokkene daarna pas in vrijheid wordt gesteld kan er geen recht op een WGA-uitkering meer ontstaan.

Voor het alsnog ontstaan van recht op een IVA-uitkering geldt geen termijn. Het recht op een IVA-uitkering kan dus altijd alsnog ontstaan, ongeacht hoe lang de uitsluitingsgrond detentie zich heeft voorgedaan.
Het recht op uitkering kan niet eerder ingaan dan 52 weken voor datum aanvraag (tenzij er sprake is van een bijzonder geval). Dit is vooral van belang voor de persoon die na zijn invrijheidstelling niet onmiddellijk een aanvraag indient.
Voor alle duidelijkheid: het alsnog ontstaan van recht op uitkering kan ook aan de orde komen als de detentie overgaat in een detentievorm waarbij wel recht bestaat op uitkering. Uitsluiting van het recht is dan niet langer aan de orde.

nWajong, arbeidsondersteuning en Wajong 2015

Als de jonggehandicapte op de ingangsdatum van het recht (langer dan een maand) gedetineerd is, dan heeft de jonggehandicapte vanaf die datum geen recht op arbeidsondersteuning/uitkering.
Als de detentie op een bepaald moment daarna eindigt (en de jonggehandicapte aan de overige voorwaarden voor het recht voldoet), dan heeft hij alsnog recht op arbeidsondersteuning/uitkering.
Hiervoor hoeft de jongere geen aanvraag in te dienen. Hij zal het wel aan ons moeten melden, omdat we het einde van de detentie of wijziging van de detentievorm anders niet kunnen onderkennen.

WAO/WAZ/oWAJONG

Later toekennen van WAO-, WAZ-uitkering of Wajonguitkering komt niet veel meer voor.
Daarom wordt deze situatie niet beschreven.

Aanvraag toekenning WIA-uitkering of arbeidsondersteuning

WIA

Het UWV stelt op aanvraag vast of recht op een WIA-uitkering bestaat.
Als UWV de aanvraag afwijst omdat de tijdelijke uitsluitingsgrond vrijheidsontneming van toepassing is, dan wordt de betrokkene meegedeeld dat hij een nieuwe aanvraag moet doen zodra de uitsluitingsgrond zich niet meer voordoet. Ook wordt hem meegedeeld binnen welke termijn hij de aanvraag dan moet doen.
UWV is overigens niet verplicht om de aanvraag af te wijzen als er per einde wachttijd / loondoorbetalingsperiode sprake is van een tijdelijke uitsluitingsgrond als vrijheidsontneming. In het geval dat de uitsluitingsgrond zich naar verwachting nog maar kort zal voordoen, kan de aanvraag toch in behandeling worden genomen.

nWajong/Wajong 2015

Het UWV stelt op aanvraag vast of recht op arbeidsondersteuning bestaat.
Als de jonggehandicapte op de ingangsdatum van het recht (langer dan een maand) gedetineerd is, dan heeft de jonggehandicapte vanaf die datum geen recht op arbeidsondersteuning/uitkering en wordt de aanvraag afgewezen.
Als de detentie op een bepaald moment daarna eindigt (en de jonggehandicapte aan de overige voorwaarden voor het recht voldoet), dan heeft hij alsnog recht op arbeidsondersteuning/uitkering.
Hiervoor hoeft de jongere geen aanvraag in te dienen. Hij zal het wel aan ons moeten melden, omdat we het einde van de detentie of wijziging van de detentievorm anders niet kunnen onderkennen.

Gevolgen detentie voor de WIA-verzekering

Een gedetineerde zal in het algemeen tijdens detentie niet meer verplicht verzekerd zijn. Als hij dan tijdens detentie ziek wordt zal hij alleen al op grond van het niet verzekerd zijn geen aanspraak op uitkering kunnen maken. Recht op uitkering zou in principe dan nog wel kunnen ontstaan in de beperkte periode van nawerking van de verzekering.
Tijdens de detentie kan betrokkene nog wel een dienstbetrekking hebben. De werkgever is dan niet verplicht het loon door te betalen. Als de werkgever het loon niet doorbetaalt moet die dienstbetrekking worden aangemerkt als een ‘lege dienstbetrekking’. Dat betekent dat er dan geen sprake is van verzekeringsplicht.
Als betrokkene voordat hij gedetineerd raakte een WW-uitkering ontving die in verband met de detentie werd beëindigd is er ook geen sprak meer van WIA-verzekering tijdens de detentie.

Wachttijd WIA en detentie

De eerste dag van de wachttijd is de eerste werkdag waarop de betrokkene **wegens ziekte** niet heeft gewerkt of zijn werkzaamheden tijdens de werktijd heeft gestaakt.
Wordt betrokkene ziek vóór het begin van de detentie dan wordt de aanvang van de wachttijd op de gebruikelijke wijze bepaald (zie onderdeel Nieuw recht).
De wachttijd loopt tijdens de detentie gewoon door.

Als een **verzekerde** ziek wordt **tijdens de detentie** wordt de dag waarop hij ziek geworden is gelijkgesteld met een werkdag. De eerste dag van de wachttijd is dus de dag waarop hij ziek is geworden.
Als iemand tijdens detentie ziek wordt in de periode van nawerking van de verzekering is de eerste dag van de wachttijd ook de dag waarop betrokkene feitelijk ziek is geworden. [2]

De wachttijd kan natuurlijk ook verstrijken tijdens de detentie. Er kan dan op dat moment geen recht op uitkering ontstaan, omdat er sprake is van de uitsluitingsgrond ‘rechtens zijn vrijheid ontnomen’.
Er kan wel op een later moment recht op uitkering ontstaan, namelijk vanaf de dag van invrijheidstelling.

Detentie niet terecht

Als in verband met detentie geen recht op uitkering of arbeidsondersteuning is ontstaan of als de uitkering/arbeidsondersteuning in verband met detentie geëindigd is en achteraf blijkt dat de detentie niet terecht was dan ontstaat niet alsnog recht op uitkering of arbeidsondersteuning over de detentieperiode. De eindiging of afwijzing van de uitkering of arbeidsondersteuning was gebaseerd op het gedetineerd zijn. Betrokkene kan in zo’n geval desgewenst een schadevergoeding vorderen bij de Staat.

Melding detentie

Melding detentie door Justitie

Het Ministerie van Justitie kent een elektronische gegevensuitwisseling met UWV. Strafinstellingen moeten detentieperioden inbrengen in het systeem. Het gaat dan alleen om instellingen in Nederland. Er vindt een dagelijkse koppeling plaats met de basisregistraties van UWV en dat levert een zogenaamde ‘melding detentie’ op.
Via deze melding wordt UWV geïnformeerd over de ingangsdatum van de detentie.
UWV wordt niet geïnformeerd over het moment waarop de detentie één maand heeft geduurd of over het moment waarop de detentievorm wijzigt of de detentie eindigt.
De melding geeft ook geen informatie over de soort detentie of in welke strafinrichting betrokken gedetineerd is.

Meldingsverplichting betrokkene

Op grond van de algemene mededelingsplicht moet betrokkene zijn detentie binnen één week melden bij UWV.

Informatiepunten bij Justitie

UWV ontvangt dagelijks detentiemeldingen van Justitie. Op basis van die detentiemeldingen gaat UWV over tot beëindiging van de uitkering.
Na ontslag uit detentie kan er weer recht bestaan op een uitkering. Het is aan de betrokkene zelf om zijn ontslag uit detentie te melden en daarbij een ontslagbewijs te overleggen.

Ook als de detentievorm wijzigt (en er mogelijk weer recht bestaat op een uitkering), is het aan betrokkene zelf dit te melden bij UWV.
Om te kunnen beoordelen of er sprake is van een (extramurale) detentievorm waarbij mogelijk weer recht bestaat op een uitkering, kunnen de volgende gegevens belangrijk zijn:

- een brief van de directeur van de Penitentiaire Inrichting, waaruit blijkt welk vervolgtraject betrokkene –na verblijf in de PI- gaat doorlopen (op basis van welke juridische zorgtitel)
- een beschikking van de rechtbank waaruit blijkt welk vervolgtraject betrokkene gaat doorlopen of welke voorwaarden er gelden (en waaruit ook de juridische zorgtitel blijkt)
- brief van de instelling waar betrokkene na zijn verblijf in de PI gaat verblijven (en op basis van welke juridische zorgtitel)

Op basis daarvan kan UWV beoordelen of er weer recht bestaat op een uitkering.

Alleen als het echt noodzakelijk is om nog nadere informatie op te vragen bij Justitie, kan UWV contact opnemen met de volgende informatiepunten bij Justitie:

- Informatie over actuele detentie (lopende detentieperioden) vraag je op bij de Justitiële Informatiedienst.
  Deze dienst mag telefonisch geen informatie verstrekken. Je kunt geen informatie meer opvragen per fax. Het opvragen van informatie per e-mail is niet toegestaan. Informatie vraag je daarom op met een brief.
  Je stuurt de brief naar:

  Justitiële Informatiedienst (t.a.v. Detentieloket)
  Ministerie van Justitie en Veiligheid
  Postbus 337
  7600 AH Almelo
  Vermeld in de brief de gegevens van de betrokkene en het doel waarvoor de informatie nodig is. Geef daarbij aan dat het om een verzoek om informatieverstrekking gaat op grond van artikel 54 lid 9 SUWI.
  De Justitiële Informatiedienst mag geen historische detentiegegevens verstrekken aan UWV.
- Voor vragen over openstaande zaken (lopende strafzaken) kun je contact opnemen met het Centraal Justitieel Incasso Bureau, afdeling AICE. Een verzoek om informatie kun je alleen per fax indienen. Het faxnummer is (058) 215 60 38.

Overzicht wettelijke bepalingen, tabel

In de volgende tabel tref je per wet de wetsartikelen aan die een rol spelen bij vrijheidsontneming en onttrekking vrijheidsontneming.

	Ontstaan recht	**Later ontstaan recht**	**Einde recht**	**Herleven/ heropenen recht**
WIA/IVA				
Vrijheidsontneming	47 lid 1 jo 43d	48 lid 2	49 lid 1b jo 44 lid 2	50 lid 2
Onttrekking vrijheidsontneming	47 lid 1 jo 43e	48 lid 2	49 lid 1b	50 lid 2
WIA/WGA				
Vrijheidsontneming	54 lid 1 jo 43d	55 lid 2 en 3	56 lid 1b jo 44 lid 2	57 lid 2 en 3
Onttrekking vrijheidsontneming	54 lid 1 jo 43e	55 lid 2 en 3	56 lid 1b	57 lid 2 en 3
WAJONG 2015/uitkering				
Vrijheidsontneming	1a:2 lid 1 jo. 1a:6 lid 1a en 1a:7	1a:2 lid 1 jo. 1a:6 lid 1a en 1a:7	1a: 9b jo. 1a:6 lid 1a en 1a:7	1a: 10 lid 2 en 1a:11 lid 2
Onttrekking vrijheidsontneming	1a: 2 lid 1 jo. 1a: 6 lid 1b	1a: 2 lid 1 jo. 1a: 6 lid 1b	1a: 9b jo. 1a:6 lid 1b	1a: 10 lid 2 en 1a:11 lid 2
nWAJONG/arbeidsondersteuning				
Vrijheidsontneming	2:15 lid 1b en 2 jo 2:11 lid 1a en 2:12 lid 1	2:15 lid 1b en 2 jo 2:11 lid 1a en 2:12 lid 1	2:16 lid 1b jo 2:11 lid 1a en 2:12 lid 1	2:17 lid 2 en 2:15 lid 3b
Onttrekking vrijheidsontneming	2:15 lid 1b en 2 jo 2:11 lid 1b	2:15 lid 1b en 2 jo 2:11 lid 1b	2:16 lid 1b jo 2:11 lid 1b	2:17 lid 2 en 2:15 lid 3b
oWAJONG/uitkering				
Vrijheidsontneming	3:5 lid 1	3:5 lid 2	3:19 lid 6 en 8	3:23
Onttrekking vrijheidsontneming	3:5a	3:5a	3:19 lid 7	3:23a
WAO				
Vrijheidsontneming	19a lid 1	19a lid 2	43 lid 5 en 7	47b
Onttrekking vrijheidsontneming	19b	19b	43 lid 6	47c
WAZ				
Vrijheidsontneming	7b lid 1	7b lid 2	19 lid 4 en 6	21b
Onttrekking vrijheidsontneming	7c	7c	19 lid 5	21c
ZW				
Vrijheidsontneming	19b lid 1	19b lid 2	19b lid 1 en 5	19b lid 2

Onttrekking vrijheidsontneming	19c lid 1	19c lid 2	19c lid 1	19c lid 2

Schema vrijheidsontneming/detentie, toelichting

Hierna volgt een schema waarin - op alfabetische volgorde - de meest voorkomende vormen van vrijheidsontneming en forensische zorgtitels staan opgesomd, met daarbij een omschrijving en gevolgen voor de uitkering of arbeidsondersteuning
Overal waar in het schema staat ‘uitkering’ wordt ook ‘arbeidsondersteuning’ bedoeld.

Vormen van vrijheidsontneming	**Omschrijving**	**Wel of geen recht op uitkering?**
Dwangopname in een psychiatrisch ziekenhuis op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen (Wet BOPZ vervallen met ingang van 1 januari 2020)	Het gaat om een rechterlijke machtiging tot opname in een psychiatrisch ziekenhuis van een persoon die (al dan niet tijdelijk) geestelijk gestoord is en een gevaar oplevert voor zichzelf of zijn omgeving. De vrijheidsontneming kan hem niet worden aangerekend.	wel recht op uitkering
Dwangopname in een psychiatrisch ziekenhuis op grond van artikel 37 lid 1 Wetboek van Strafrecht (vervallen met ingang van 1 januari 2020)	Het gaat hier om de situatie dat sprake is van ontslag van alle rechtsvervolging omdat het strafbaar feit betrokkene niet kan worden aangerekend door een geestesstoornis, maar waarbij wel gedwongen opname plaatsvindt. Het gaat hier om een strafrechtelijke machtiging tot opname in een psychiatrisch ziekenhuis.	wel recht op uitkering
Elektronisch toezicht	Elektronisch toezicht (met behulp van bijvoorbeeld een enkel- of polsband) kan toegepast worden aan het einde van de detentie als onderdeel van een penitentiair programma. Ook kan elektronisch toezicht voorkomen bij een voorwaardelijke veroordeling of een voorwaardelijke invrijheidstelling of bij schorsing van de voorlopige hechtenis.	wel recht op uitkering
Dwangopname op grond van de Wet verplichte geestelijke gezondheidszorg (Wvggz), de Wet zorg en dwang psychogeriatrische en verstandelijk gehandicapte cliënten (Wzd) en de Wet forensische Zorg (Wfz)	Met ingang van 1 januari 2020 is de BOPZ vervangen door de Wvggz en Wzd. Ook is artikel 37 lid 1 Wetboek van Strafrecht vervallen met ingang van 1 januari 2020. De rechter kan op grond van artikel 2.3 Wet forensische zorg een zorgmachtiging volgens de Wvggz of een rechterlijke machtiging (maximaal 6 maanden) volgens de Wzd afgeven.	wel recht uitkering
Gevangenisstraf	Verblijf in een penitentiaire inrichting Bij gevangenisstraf kun je te maken krijgen met verschillende fases in de detentie (zogenaamde detentiefasering). In het algemeen ziet detentiefasering er als volgt uit: Huis van Bewaring ->normaal beveiligde gevangenis -> Beperkt Beveiligde Inrichting (BBI), -> Zeer beperkt Beveiligde Inrichting (ZBBI), -> Penitentiair Programma (PP), -> einde detentie of voorwaardelijke invrijheidstelling. Er is sprake van het geleidelijk toekennen van meer vrijheden (bijvoorbeeld verlof) aan gedetineerden tot aan het moment van hun invrijheidstelling (resocialisatiebeginsel). Een gedetineerde kan in de laatste fase van zijn gevangenisstraf in aanmerking komen voor een Penitentiair Programma (zie verderop in dit schema), waarbij hij buiten de gevangenismuren een programma volgt gericht op zijn terugkeer in de samenleving. Vanaf dat moment kan er weer recht op uitkering bestaan. Bij alle andere genoemde vormen van detentiefasering (met de verschillende beveiligingsniveaus) is er geen recht op een uitkering.	geen recht op uitkering
Gevangenisstraf in het buitenland	Het criterium voor uitsluiting van het recht op uitkering is ‘rechtens zijn vrijheid ontnomen zijn’.	geen recht op uitkering

	In de Memorie van Toelichting op de Wsg wordt heel nadrukkelijk gesteld dat detentie in het buitenland hier ook onder valt. De omstandigheid dat het vonnis niet door een Nederlandse strafrechter is uitgesproken is geen reden de in het buitenland gedetineerde uitkeringsgerechtigde anders te behandelen dan de in Nederland gedetineerde uitkeringsgerechtigde.	

Gijzeling	Het laatste middel dat kan worden ingezet om iemand een opgelegde (verkeers)boete te laten betalen of alimentatie. Als de rechter instemt met de gijzeling wordt iemand in hechtenis genomen.	geen recht op uitkering
Inverzekeringstelling (artikel 57 e.v. Wetboek van Strafvordering	Het strafproces kent verschillende fasen: aanhouding, verhoor (meestal op politiebureau), inverzekeringstelling (maximaal 6 dagen) en voorlopige hechtenis. De inverzekeringstelling wordt toegepast om het onderzoek naar het strafbare feit waarvan iemand verdacht wordt te voltooien.	geen recht op uitkering
ISD capaciteitsplaatsen basis (plaatsing in een regulier basisregime) ISD staat voor Inrichting Stelselmatige Daders.	Het is een strafrechtelijke maatregel waarmee het mogelijk is veelplegers voor de duur van maximaal 2 jaar de vrijheid te ontnemen. Opsluiting in een penitentiaire inrichting staat centraal. Het doel ervan is primair gericht op het buiten de maatschappij houden van de veelpleger. Elke geplaatste gedetineerde in het basisregiem krijgt een vorm van begeleiding aangeboden die bijdraagt aan een zinvolle dagbesteding met het oog op terugkeer in de maatschappij. De hele tenuitvoerlegging van deze maatregel vindt plaats binnen de inrichting. Zie ook ISD capaciteitsplaatsen met een traject.	geen recht op uitkering
ISD capaciteitsplaatsen met een traject (artikel 38m lid 1 Wetboek van Strafrecht) ISD staat voor Inrichting Stelselmatige Daders.	Personen die onder deze maatregel vallen starten met een verblijf binnen de inrichting. Als er duidelijke aanknopingspunten zijn voor gedragsverandering en de reële kans op recidivevermindering aanwezig is, is het mogelijk de gedetineerde over te plaatsen naar een voorziening buiten de inrichting. Een en ander onder specifieke voorwaarden en intensief toezicht van de reclassering. Het verblijf buiten de penitentiaire inrichting kan bijvoorbeeld in de vorm van begeleid wonen zijn, een verslavingskliniek of andere ambulante voorzieningen. Tijdens deze extramurale fase wordt een traject gevolgd met op het individu gerichte activiteiten: scholing, arbeidstoeleiding, beheer van financiën, zelfstandig wonen, sociale omgang. Tijdens deze extramurale fase kunnen gedetineerden voldoen aan de verplichtingen die verbonden zijn aan het verkrijgen en het behouden van een uitkering, zoals de arbeidsverplichting, de verplichting beschikbaar te zijn voor werk en de verplichting voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling te accepteren. Het is mogelijk en toegestaan te werken.	wel recht op uitkering (alleen in de extramurale fase) (artikel 1 sub e Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid)
Jeugddetentie	In een justitiële inrichting verblijven jongeren in de leeftijd van 12 tot 18 jaar, met een uitloop naar maximaal 23 jaar. Jongeren kunnen in een jeugdinrichting komen omdat ze iets gedaan hebben waarvoor ze straf verdienen. Er kunnen ook jongeren in zo'n inrichting verblijven die geplaatst zijn op grond van een kinderbeschermingsmaatregel (ondertoezichtstelling). Omdat de WSG de ruime term "rechtens zijn vrijheid ontnomen" hanteert en geen uitzonderingen bevat voor niet-strafrechtelijke jeugddetentie, is de WSG van toepassing op alle situaties waarin jongeren op last van de rechter in een justitiële jeugdinrichting verblijven. Dus zowel voor strafrechtelijke detentie als voor ondertoezichtstelling. Voor beide groepen geldt een vergelijkbaar regime en in beide gevallen wordt door de overheid in de bestaanskosten voorzien. Als er sprake is van deelname aan een scholings- of trainingsprogramma of proefverlof dan kan betrokkene op verzoek (weer) in aanmerking komen voor een uitkering.	geen recht op uitkering
Ondertoezichtstelling (kinderbeschermingsmaatregel)	Als de jongere niet in een justitiële jeugdinrichting is geplaatst maar bijvoorbeeld in een pleeggezin of internaat, dan is er geen sprake van 'rechtens zijn vrijheid ontnomen'.	wel recht op uitkering

Opname in psychiatrisch ziekenhuis of psychiatrisch centrum tijdens detentie (artikel 15 lid 5 Penitentiaire Beginselen Wet).	De gedetineerde wordt vanuit het Gevangeniswezen overgebracht naar een psychiatrisch ziekenhuis om daar zo lang als nodig is te worden verpleegd. Ook kan er sprake zijn van een interne overplaatsing naar een penitentiair psychiatrisch centrum in het Gevangeniswezen. Er wordt hierbij wel gesproken van 'detentieongeschiktheid'. Deze vorm van detentie is dus niet hetzelfde als een gedwongen opname op grond van de Wvggz/Wzd/Wfz.	geen recht op uitkering
Passanten	Het gaat om mensen die veroordeeld zijn door de rechter en in afwachting van de aanvang van hun tbs-behandeling in de gevangenis verblijven **Er geldt een uitzondering als er sprake is van de situatie 'Vonnis oplegging tbs met bevel verpleging ZONDER strafoplegging':** Vanaf het moment dat het vonnis van de rechter (waarbij **uitsluitend** de tbs-maatregel met bevel verpleging wordt opgelegd) onherroepelijk is geworden, is de uitsluitingsgrond 'rechtens zijn vrijheid ontnomen' niet meer van toepassing. Ook niet als betrokkene na het vonnis -in afwachting van zijn plaatsing in een tbs-kliniek- nog enige tijd (als passant) in de Penitentiaire Inrichting moet blijven.	geen recht op uitkering wel recht op uitkering Er bestaat in deze gevallen weer recht op uitkering vanaf het moment dat het vonnis van de rechter (waarbij deze maatregel wordt opgelegd) onherroepelijk is geworden.
Penitentiair programma (artikel 4 lid 1 Penitentiaire beginselenwet)	In de laatste periode van detentie kan een gedetineerde meer vrijheden krijgen om geleidelijk weer terug te keren in de maatschappij. Een gedetineerde die deelneemt aan het penitentiair programma verblijft in de laatste fase van zijn of haar detentie of voorlopige hechtenis buiten de penitentiaire inrichting. Deze fase kan gezien worden als een soort van vervroegde invrijheidstelling. Onttrekt een gedetineerde zich in deze periode aan de gemaakte afspraken, dan kan het programma komen te vervallen en moet de gedetineerde zijn volledige gevangenisstraf uitzitten. De deelnemer aan een penitentiair programma kan onder elektronisch toezicht worden gesteld.	wel recht op uitkering (artikel 1 sub a Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid)
PIJ-maatregel, (PIJ staat voor Plaatsing In Jeugdinrichting)	Als een jongere een ernstig misdrijf heeft gepleegd, kan hij een PIJ-maatregel opgelegd krijgen. Deze maatregel wordt ook wel 'jeugd-tbs' genoemd. Deze maatregel is bedoeld om criminele jongeren met een ontwikkelingsstoornis of psychische aandoening, te behandelen en te (her)opvoeden. De PIJ-maatregel duurt minimaal 3 jaar. Als iemand op last van de rechter in een justitiële jeugdinrichting verblijft, is er geen recht op uitkering	geen recht op uitkering

Plaatsingen in verband met noodzakelijke sociale verzorging en hulpverlening zoals plaatsingen in verslavingsklinieken of particuliere opvanghuizen (artikel 43 lid 4 van de Penitentiaire beginselenwet)	De directeur van een penitentiaire inrichting heeft de bevoegdheid om een gedetineerde, als dat in het belang van de sociale verzorging en/of hulpverlening van een gedetineerde nodig is over te brengen naar een daartoe bestemde instelling. Zo'n plaatsing kan er bijvoorbeeld uit bestaan dat gedetineerden weer thuis gaan wonen met reclasseringstoezicht, een verplicht dagprogramma (bijvoorbeeld werken) krijgen voorgeschreven of in het kader van andere voorwaarden buiten de inrichting worden geplaatst. Er is dan sprake van extramurale tenuitvoerlegging. Toepassing van dat artikel is erop gericht gedetineerden onder te brengen in verslavingsklinieken en particuliere opvanghuizen. Het gaat dan om onder meer de stichtingen Door, Exodus, Moria, Ontmoeting en het Leger des Heils. Deze stichtingen begeleiden (ex) gedetineerden in verschillende fasen toe naar zelfstandig wonen en werken. Tijdens deze extramurale fase kunnen gedetineerden voldoen aan de verplichtingen die verbonden zijn aan het verkrijgen en het behouden van een uitkering, zoals de arbeidsverplichting, de verplichting beschikbaar te zijn voor werk en de verplichting voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling te accepteren. Het is mogelijk en toegestaan te werken	wel recht op uitkering (artikel 1 sub f Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid)
Preventieve hechtenis	Preventieve hechtenis is een verzamelnaam voor bewaring, gevangenhouding en gevangenneming.	geen recht op uitkering
Proefverlof Tbs (artikel 51 lid 1 Beginselenwet verpleging ter beschikking gestelden)	Bij proefverlof mag de patiënt op proef terug in de samenleving. Hij gaat zelfstandig wonen en is vanaf dat moment ex-patiënt; de kliniek draagt het toezicht over aan de reclassering. Verlof wordt alleen verleend als de tbs-kliniek kan aantonen dat het gevaar voor recidive zó ver is teruggebracht dat het verantwoord is om op verlof te gaan.	wel recht op uitkering (artikel 1 sub b Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid)
Scholings- of trainingsprogramma jeugdinrichtingen (artikel 3 lid 1 Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen)	Het gaat om een programma voor jeugdigen als bedoeld in de Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen: 'een scholings- en trainingsprogramma is een samenstel van activiteiten waaraan wordt deelgenomen door jeugdigen ter verdere tenuitvoerlegging van de aan hen opgelegde vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel in aansluiting op hun verblijf in een inrichting'. Waaraan moet je dan denken? Justitie heeft de mogelijkheid om jongeren in justitiële jeugdinrichtingen een uitgebreid scholingsprogramma te laten volgen, zodat zij meer toekomstperspectief hebben als ze de gevangenis verlaten. Het is een 'arbeidstoeleidend programma', jongeren krijgen in dit programma scholing en training en doen werkervaring op. Ook krijgen ze trainingen om zelfstandig te kunnen wonen, hun relaties en vriendschappen te herstellen (op te bouwen) en hun vrije tijd goed te besteden. Verder wordt gewerkt aan schuldsanering en aan het opbouwen van een nieuw sociaal netwerk, om de oude levensstijl om te bouwen naar een nieuwe, met meer kansen.	wel recht op uitkering (artikel 1 sub c Besluit extramurale vrijheidsbeneming en sociale zekerheid)

Strafonderbreking op grond van artikel 570b Wetboek van Strafvordering/ artikelen 34-40 van de Regeling tijdelijk verlaten van de inrichting	Het gaat hier om strafonderbreking (SOB) tijdens gevangenisstraf. Een strafonderbreking stelt een gedetineerde in staat om een gebeurtenis in de persoonlijke sfeer bij te wonen, om een ernstig zieke levenspartner, kind of ouder te verzorgen of dringende omstandigheden van zakelijke aard te regelen. De strafonderbreking duurt maximaal drie maanden. SOB schorst de tenuitvoerlegging van de straf. De periode van SOB moet later alsnog worden uitgezeten. De Minister van Justitie kan de tenuitvoerlegging van een vrijheidsstraf onderbreken op verzoek van de betrokkene of ambtshalve. Strafonderbreking kan slechts worden verleend, gewijzigd en ingetrokken door de Minister van Justitie.	wel recht op uitkering. Zodra de strafonderbreking is afgelopen en klant weer in detentie gaat is er geen recht op uitkering.
Taakstraffen	Bij lichte strafbare feiten mag een rechter taakstraffen opleggen. De veroordeelde moet onbetaalde werkzaamheden doen, meestal voor niet-commerciële instellingen zoals gemeenten, ziekenhuizen of Staatsbosbeheer. Er is geen sprake van vrijheidsontneming.	wel recht op uitkering
Tbs (artikel 37a Wetboek van Strafrecht)	Tbs is een maatregel (op grond van artikel 37a Wetboek van Strafrecht) die de rechter oplegt aan mensen die zware delicten hebben gepleegd en lijden aan een psychiatrische stoornis. Deze stoornis beïnvloedt in meerdere of mindere mate hun gedrag en heeft (mede) geleid tot het plegen van het delict. De rechter stelt hen daarom niet of niet geheel verantwoordelijk voor hun daden. Voor het deel dat de daders wel kan worden aangerekend kan de rechter gevangenisstraf opleggen. Tbs kan alleen worden opgelegd als de veiligheid van de samenleving gevaar loopt. Er zijn verschillende vormen van tbs, zie opsomming hierna.	zie de diverse Tbs-vormen
Tbs met bevel verpleging (ook wel genoemd Tbs met dwangverpleging) ZONDER STRAFOPLEGGING	De rechter kan bevelen dat een ter beschikking gestelde wordt verpleegd. Tbs-patiënten met bevel verpleging (artikel 37b Wetboek van Strafrecht) worden behandeld in een beveiligde gesloten inrichting, zodat zij tijdens hun behandeling zo min mogelijk gevaar opleveren voor anderen. De behandeling is gericht op terugkeer in de samenleving met een zo klein mogelijke kans op herhaling van het delict. Als het gaat om tbs met dwangverpleging maar **zonder strafoplegging/gevangenisstraf:** Het gaat om personen die **volledig ontoerekeningsvatbaar** zijn en door de strafrechter **van alle rechtsvervolging zijn ontslagen** (OVAR). In deze gevallen mag het recht op uitkering niet worden uitgesloten op grond van jurisprudentie (uitspraak Centrale Raad van Beroep d.d. 18 juni 2004, terug te vinden op www.rechtspraak.nl onder LJN-nummer AP4680). Op 18 september 2013 heeft de CRvB uitgesproken dat ook personen die **sterk verminderd toerekeningsvatbaar** zijn en **geen gevangenisstraf krijgen opgelegd** (dus alleen tbs met dwangverpleging), niet mogen worden uitgesloten van het recht op uitkering. Deze situatie valt in het kader van de vraag of een persoon ‘rechtens zijn vrijheid is ontnomen’ volgens de CRvB op één lijn te stellen met de situatie waarin iemand is ontslagen van alle rechtsvervolging omdat hij volledig ontoerekeningsvatbaar is (uitspraak ECLI:NL:CRVB:2013:1858). Eventuele verzoeken om terug te komen van intrekkingen van uitkeringen en van personen die in een tbs-inrichting verblijven en aan wie geen gevangenisstraf is opgelegd, kun je inwilligen met ingang van de datum van deze uitspraak: 18 september 2013.	Wel recht op uitkering (op grond van jurisprudentie) Er bestaat in deze gevallen weer recht op uitkering vanaf het moment dat het vonnis van de rechter (waarbij deze maatregel wordt opgelegd) onherroepelijk is geworden.

Tbs met bevel verpleging (ook wel genoemd Tbs met dwangverpleging) MET STRAFOPGGING	Tbs met bevel verpleging (ook wel genoemd Tbs met dwangverpleging) De rechter kan bevelen dat een ter beschikking gestelde wordt verpleegd. Tbs-patiënten met bevel verpleging (artikel 37b Wetboek van Strafrecht) worden behandeld in een beveiligde gesloten inrichting, zodat zij tijdens hun behandeling zo min mogelijk gevaar opleveren voor anderen. De behandeling is gericht op terugkeer in de samenleving met een zo klein mogelijke kans op herhaling van het delict. Als het gaat om tbs met dwangverpleging in combinatie met strafoplegging/gevangenisstraf: Het gaat om personen die **gedeeltelijk toerekeningsvatbaar** zijn en aan wie **gevangenisstraf** is opgelegd. In deze gevallen is het recht op uitkering uitgesloten. Voor alle duidelijkheid: er wordt een tweedeling gemaakt tussen **tbs en dwangverpleging mét en zonder vrijheidsstraf**. Voor het maken van dit onderscheid is niet het eindigen van de vrijheidsstraf leidend, maar de oorspronkelijke uitspraak van de rechter. M.a.w. het is niet zo dat als iemand zijn gevangenisstraf heeft uitgezeten en in de tbs-fase met dwangverpleging is gekomen, er weer recht op uitkering bestaat.	geen recht op uitkring
Tbs met voorwaardelijke beëindiging van de verpleging	Als de rechter de verpleging onder voorwaarden heeft beëindigd (artikel 38g Wetboek van Strafrecht), mag de terbeschikkinggestelde naar huis als hij zich aan bepaalde voorwaarden houdt. Zulke voorwaarden kunnen zijn het innemen van medicijnen of het voeren van gesprekken met een psychiater. De reclassering controleert of de terbeschikkinggestelde zich aan de voorwaarden houdt. Het criterium voor de uitsluiting van het recht op uitkering in de Wet socialezekerheidsrechten gedetineerden (Wsg) is de vrijheidsontneming op grond van een gevangenisstraf of vrijheidsbenemende maatregel. In de Memorie van Toelichting wordt heel nadrukkelijk gesteld dat er geen sprake is van vrijheidsontneming als het gaat om personen met tbs van wie het bevel tot verpleging voorwaardelijk is beëindigd (artikel 38g Wetboek van Strafrecht). In deze gevallen is immers sprake van vrijheidsbeperkende maatregelen in plaats van vrijheidsontneming op grond van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel. Aan deze personen is niet hun vrijheid ontnomen, hun vrijheid is alleen beperkt doordat zij bepaalde activiteiten moeten verrichten. Deze personen vallen dus niet onder de uitsluitingsgrond van de Wsg en kunnen (weer) aanspraak maken op een uitkering (vanaf het moment dat sprake is van voorwaardelijke beëindiging van de verpleging).	wel recht op uitkering

Tbs ‘met voorwaarden’ (artikel 38 Wetboek van Strafrecht)	Met deze vorm heeft de rechter de mogelijkheid om af te wijken van het zwaarste middel dat hij ter beschikking heeft: Tbs met bevel tot verpleging. De voorwaarden worden genoemd in artikel 38a Wetboek van Strafrecht en kunnen bijvoorbeeld inhouden dat de ter beschikking gestelde zich laat behandelen in een psychiatrisch ziekenhuis, zich onderwerpt aan een ambulante behandeling, voorgeschreven medicijnen inneemt of laat toedienen etc. De rechter kan 'Tbs met voorwaarden' opleggen al dan niet gecombineerd met een gevangenisstraf van maximaal 3 jaar. Nadat de ter beschikking gestelde de (eventuele) gevangenisstraf heeft ondergaan, wordt de 'Tbs met voorwaarden' aansluitend ten uitvoer gelegd. Het criterium voor de uitsluiting van het recht op uitkering in de Wet socialezekerheidsrechten gedetineerden (Wsg) is de vrijheidsontneming op grond van een gevangenisstraf of vrijheidsbenemende maatregel. In de Memorie van Toelichting wordt heel nadrukkelijk gesteld dat er geen sprake is van vrijheidsontneming als het gaat om personen met 'Tbs onder voorwaarden' (artikel 38 lid 1 Wetboek van Strafrecht). In deze gevallen is immers sprake van vrijheidsbeperkende maatregelen in plaats van vrijheidsontneming op grond van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel. Aan deze personen is niet hun vrijheid ontnomen, hun vrijheid is alleen beperkt doordat zij bepaalde activiteiten moeten verrichten. Deze personen vallen dus niet onder de uitsluitingsgrond van de Wsg en kunnen (weer) aanspraak maken op een uitkering.	wel recht op uitkering
Uitleveringsdetentie	Het gaat om personen die in Nederland gedetineerd zijn in afwachting van beslissing op uitleveringsverzoek.	geen recht op uitkering
Verlof tijdens detentie	Tijdens detentie kan er sprake zijn van (weekend)verlof. Ook kan er sprake zijn van incidenteel verlof, bijvoorbeeld bij een sterfgeval in de familie van de gedetineerde.	geen recht op uitkering
Verlof bij tbs	Een tbs-gestelde kan niet zomaar terug de maatschappij in. Voor terugkeer is het noodzakelijk dat hij weer vertrouwd raakt met het leven in de maatschappij. Dat gebeurt door hem stapsgewijs steeds meer vrijheden te verlenen. Als na een periode van behandeling in het gedrag van de patiënt voldoende vooruitgang is geboekt, mag een tbs-gestelde op verlof. Dit verlof verloopt in opeenvolgende stappen met verschillende gradaties van toezicht en beveiliging: 1. beveiligd en begeleid verlof; 2. onbegeleid verlof; 3. transmuraal verlof (verblijf buiten de kliniek); 4. proefverlof: bij proefverlof mag de patiënt op proef terug in de samenleving. Hij gaat zelfstandig wonen en is vanaf dat moment ex-patiënt; de kliniek draagt het toezicht over aan de reclassering. Verlof wordt alleen verleend als de tbs-kliniek kan aantonen dat het gevaar voor recidive zó ver is teruggebracht dat het verantwoord is om op verlof te gaan.	1. geen recht op uitkering 2. geen recht op uitkering 3. geen recht op uitkering 4. wel recht op uitkering (artikel 1 sub b Besluit extramurale vrijheidsbenemir en sociale zekerheid)

	Los van bovenstaande verlofvormen bestaat er de mogelijkheid tot incidenteel begeleid verlof voor rechtbank- of ziekenhuisbezoek.	geen recht op uitkering

Voorlopige hechtenis	Een vrijheidsbenemende maatregel waarbij een verdachte van een strafbaar feit door Justitie in voorlopige hechtenis genomen wordt, in afwachting van veroordeling door de rechter. Voorlopige hechtenis is een verzamelnaam voor de verschillende perioden (bewaring, gevangenhouding, gevangenneming) voorafgaand aan de inhoudelijke behandeling van een strafzaak.	geen recht op uitkering
Voorwaardelijke veroordeling (artikel 14a Wetboek van Strafrecht)	De rechter kan bepalen dat de straf of een gedeelte daarvan niet zal worden tenuitvoergelegd. Er gelden daarbij algemene en bijzondere voorwaarden (zoals opname in een zorginstelling of de verplichting zich onder behandeling te stellen van een deskundige of zorginstelling). Ook geldt een proeftijd. Er is geen sprake meer van ‘rechtens zijn vrijheid ontnomen’.	wel recht op uitkering
Voorwaardelijke invrijheidstelling met bijzondere voorwaarden (artikel 15a Wetboek van Strafrecht)	Als iemand voorwaardelijk in vrijheid wordt gesteld, dan gelden daarbij algemene en bijzondere voorwaarden (zoals opname in een zorginstelling of de verplichting zich onder behandeling te stellen van een deskundige of zorginstelling). Ook geldt een proeftijd. Er is geen sprake meer van ‘rechtens zijn vrijheid ontnomen’.	wel recht op uitkering

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Onttrekking vrijheidsontneming/voortvluchtigen

Onttrekking vrijheidsontneming: geen recht uitkering

Gedetineerden hebben geen recht op een sociale zekerheidsuitkering tijdens hun vrijheidsontneming.

Met ingang van 1 januari 2011 (ingangsdatum Verzamelwet SZW 2011) hebben personen die zich onttrekken aan de (verdere) tenuitvoerlegging van een vrijheidsbenemende straf of maatregel niet langer recht op een sociale zekerheidsuitkering. De regering vindt het onwenselijk dat deze personen een uitkering ontvangen.

De uitkeringsrechten worden beëindigd of niet toegekend voor de periode dat een persoon zich onttrekt aan zijn vrijheidsstraf en hiervoor de status van gesignaleerde krijgt.
Uitsluiting van het recht op uitkering heeft als doel personen optimaal te prikkelen om mee te werken aan de (verdere) tenuitvoerlegging van de vrijheidsstraf.

Wanneer de ‘voortvluchtige persoon’ zich meldt of gearresteerd wordt en hij alsnog zijn vrijheidsstraf ondergaat, zullen de sociale zekerheidsrechten ook tijdens de duur van de detentie worden afgenomen.

Definitie vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel

Onder vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel wordt verstaan:
“een bij onherroepelijk geworden vonnis opgelegde vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel als bedoeld in het Wetboek van Strafrecht, behoudens de gevallen bedoeld in artikel 37, eerste lid, van het Wetboek van Strafrecht”.

Het moet gaan om een bij onherroepelijk geworden vonnis opgelegde vrijheidsstraf of maatregel. Dat is een in kracht van gewijsde gegaan vonnis, waartegen geen rechtsmiddelen zoals bezwaar of (hoger) beroep meer openstaan.
Het vonnis is voor directe tenuitvoerlegging vatbaar.

Verder moet het gaan om vrijheidsstraffen of vrijheidsbenemende maatregelen als genoemd in het Wetboek van Strafrecht.
Er is een uitzondering gemaakt voor gevallen genoemd in artikel 37 lid 1 van het Wetboek van Strafrecht: als een strafbaar feit niet kan worden toegerekend gelet op de gebrekkige ontwikkeling of ziekelijke stoornis van de geestvermogens van de dader, kan de rechter zo’n persoon gedwongen laten opnemen in een psychiatrisch ziekenhuis.

Als een vonnis is verjaard, komt er een einde aan de ontneming van de sociale zekerheidsrechten. Vonnissen hebben een verjaringstermijn die afhankelijk is van de duur van de opgelegde vrijheidsstraf.

Overzicht wettelijke bepalingen ‘onttrekken vrijheidsontneming’

In de WIA, WAO, WAZ, Wajong en ZW vind je diverse uitsluitingsgronden, waaronder ‘het rechtens zijn vrijheid zijn ontnomen’, verder te noemen ‘vrijheidsontneming’.
Aan de uitsluitingsgronden is per 1 januari 2011 toegevoegd:
‘het … ook onttrekken aan de ten uitvoerlegging … van een … vrijheidsstraf of … vrijheidsbenemende maatregel’ … verder te noemen ‘onttrekking

het zich onttrekken aan de tenuitvoerlegging van een vrijheidsstraf of vrijheidsbenemende maatregel , verder te noemen onttrekking vrijheidsontneming'.

Uitsluitingsgronden spelen een rol bij:

- Het ontstaan van het recht
- Het later ontstaan van het recht

- Eindigen van het recht
- Herleven van het recht

In het overzicht Vrijheidsontneming en onttrekking vrijheidsontneming in AG-wetten kun je per wet zien welke wetsartikelen relevant zijn. Vrijheidsontneming (en onttrekking daaraan) kunnen ook van belang zijn bij de WAZO. De WAZO kent een schakelbepaling in artikel 3:16 (werknemers en gelijkgestelden) en artikel 3:27 (zelfstandigen). In die schakelbepaling wordt geregeld dat de ZW- en WAZ-artikelen m.b.t. vrijheidsontneming (en onttrekking daaraan) ook gelden voor het recht op WAZO-uitkering.

Ontstaan recht

Er kan geen recht op een uitkering ontstaan als er sprake is van de uitsluitingsgrond 'vrijheidsontneming'of 'onttrekking vrijheidsontneming'.

Later ontstaan recht

Als er geen recht is ontstaan i.v.m. de uitsluitingsgrond 'vrijheidsontneming'of 'onttrekking vrijheidsontneming', kan later alsnog recht op een uitkering ontstaan, namelijk op de dag dat geen van deze uitsluitingsgronden zich meer voordoet.
Uitsluitingsgronden kunnen zich aansluitend voordoen.
Uitsluitingsgrond 'Onttrekking vrijheidsontneming' kan direct gevolgd worden door uitsluitingsgrond 'Vrijheidsontneming'. Ook andersom is mogelijk, als iemand bijvoorbeeld ontsnapt uit de gevangenis.

Eindigen recht

Als er sprake is van de uitsluitingsgrond 'onttrekking vrijheidsontneming' moet de uitkering direct (vanaf de eerste dag dat een persoon zich onttrekt) beëindigd worden.
Vanaf 1 april 2019 mag de uitkering pas worden beëindigd wegens voortvluchtigheid als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- Betrokkene was op de hoogte dat hij zich onttrekt aan de straf, en
- Er is een voor betrokkene kenbare poging gedaan de straf uit te voeren.

Als UWV dit niet kan aantonen, mag de uitkering niet worden beëindigd. Dit blijkt uit uitspraken van de CRvB.
Daarom stuurt het Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB) vanaf 1 april 2019 een waarschuwingsbrief aan de voortvluchtige die een uitkering van UWV ontvangt.
In deze waarschuwingsbrief staat dat betrokkene 14 dagen de tijd krijgt zich te melden. Het doel hiervan is dat personen met een openstaande vrijheidsstraf en een uitkering zich melden om hun straf te ondergaan, en dat de uitkering kan worden ingetrokken als zij zich niet melden. Als betrokkene zich niet meldt, krijgt UWV daarvan een melding van het CJIB. UWV beëindigt de uitkering met ingang van de datum van de CJIB-waarschuwingsbrief plus 14 dagen.

De uitsluitingsgrond 'vrijheidsontneming' is pas van toepassing met ingang van de dag dat de vrijheidsontneming één maand heeft geduurd.
Een uitkering eindigt bij vrijheidsontneming dus niet direct, maar pas na één maand.
Met de Verzamelwet wordt hierop een uitzondering gemaakt voor personen die zich onttrokken hebben aan hun vrijheidsstraf:
als iemand op de dag vóór zijn vrijheidsontneming geen uitkering meer heeft omdat hij zich onttrekt aan zijn straf, dan wordt de uitkering direct (dus met ingang van de eerste dag van de vrijheidsontneming) beëindigd in plaats van na één maand.
Het gaat hier om de situatie dat de vrijheidsontneming direct volgt op een periode waarin een persoon zich onttrokken heeft aan de vrijheidsontneming in verband waarmee zijn uitkering beëindigd is. Het is dus de bedoeling dat de uitkering beëindigd blijft tijdens de duur van de detentie (ongeacht de duur van de detentie).

Voorbeeld ⊞

Herleven recht

Als het recht op een uitkering is geëindigd in verband met de uitsluitingsgrond 'vrijheidsontneming'of 'ontrekking vrijheidsontneming', kan de uitkering pas herleven op de dag dat geen van deze uitsluitingsgronden zich meer voordoet.

Melding onttrekking vrijheidsstraf

Het ministerie van Justitie kent een elektronische gegevensuitwisseling met UWV voor detentiemeldingen. Via deze melding wordt UWV geïnformeerd over de ingangsdatum van de detentie.

Voor het kunnen uitvoeren van deze uitsluitingsgrond (onttrekking vrijheidsstraf) is UWV ook afhankelijk van gegevensverstrekking door Justitie.
Maandelijks ontvangt UWV van Justitie (het Centraal Justitieel Incasso Bureau (CJIB)) een excelbestand. Op die lijst staan de personen die zich hebben onttrokken aan de vrijheidsstraf en waarvan de uitkering moet worden ingetrokken.

UWV gaat uit van de door Justitie verstrekte informatie en beëindigt de uitkering met ingang van de datum waarop de klant zich volgens de lijst van CJIB aan detentie heeft onttrokken.
Vanaf 1 april 2019 stuurt het CJIB een waarschuwingsbrief aan de voortvluchtige die een uitkering van UWV ontvangt.
In deze waarschuwingsbrief geeft het CJIB aan dat betrokkene 14 dagen de tijd krijgt zich te melden. Als betrokkene zich niet meldt, krijgt UWV daarvan een melding van het CJIB. UWV beëindigt de uitkering met ingang van de datum van de CJIB-waarschuwingsbrief plus 14 dagen.

Aangezien het gaat om (elektronische) gegevensuitwisseling met justitie beschikt UWV – behalve over het excelbestand – niet over stukken.
Het CJIB verstrekt op grond van art. 54 Wet SUWI aan UWV de gegevens over de persoon die zich heeft onttrokken aan de vrijheidsstraf.

Beslissing op basis beoordeling CJIB

UWV treedt bij het nemen van de primaire beslissing niet in de juistheid van deze beoordeling.
Dit betekent dat als de juistheid van de gegevens wordt betwist, het in eerste instantie aan betrokkene zelf of diens gemachtigde is om met het CJIB contact op te nemen.

Bezwaar tegen beslissing

Als betrokkene het niet eens is met onze beslissing kan hij uiteraard ook bezwaar aantekenen.

Als betrokkene in bezwaar de onttrekking aan de tenuitvoerlegging van de vrijheidsstraf gemotiveerd bestrijdt, is UWV gehouden om de juistheid van de gegevens die door CJIB verstrekt zijn te verifiëren.
Zie notitie d.d. 19 april 2012 van ons Juridisch Kenniscentrum waar uitgebreid wordt ingegaan op de werkwijze van UWV bij onttrekking detentie.

Overgangsregeling (onttrekking detentie op/na 31 december 2010)

Het recht op uitkering eindigt onmiddellijk zodra de betrokkene zich onttrekt aan de tenuitvoerlegging. Dit heeft tot gevolg dat personen die zich op 1 januari 2011 (de dag van inwerkingtreding van deze nieuwe wetgeving op) al onttrekken aan de tenuitvoerlegging van hun straf, meteen hun uitkering verliezen als er niets naders geregeld zou worden.
Daarom is er voor deze personen een overgangstermijn van 6 maanden getroffen.
De regering vindt een dergelijke overgangstermijn wenselijk omdat het recht op een uitkering een vorm van eigendom is, die onder de bescherming van het Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden valt (EVRM). Inbreuk op bestaand uitkeringsrecht is mogelijk bij wet, mits aan bepaalde vereisten wordt voldaan.

Het moet gaan om een persoon die op de dag vóór datum inwerkingtreding (dus op 31 december 2010):

- een uitkering heeft, én
- zich onttrekt aan tenuitvoerlegging vrijheidsstraf.

Als eerste dag waarop hij zich onttrekt wordt dan aangemerkt de datum inwerkingtreding (1 januari 2011). Het recht eindigt met ingang van de dag dat de onttrekking aan de tenuitvoerlegging 6 maanden heeft geduurd. Deze bepaling kan dus alleen worden toegepast als een persoon zich 6 maanden heeft onttrokken.
Voor de uitvoering van deze bepaling moet UWV dus in ieder geval weten welke uitkeringsgerechtigden zich de dag vóór inwerkingtreding van deze nieuwe regels onttrokken aan hun vrijheidsstraf.

Artikelen 133g WIA, 8:10b Wajong, 91i WAO, 101g WAZ, 87 ZW

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Afzien van recht

Inleiding

UWV kan geconfronteerd worden met betrokkenen die verzoeken hun uitkering in te trekken, omdat ze afzien van het recht op uitkering. In deze instructie lees je hoe je met dergelijke verzoeken om dient te gaan

In periode tussen aanvraag en vaststellen recht

Als iemand wil afzien van eventuele uitkeringsrechten nadat hij aanvraag heeft gedaan, maar nog voordat er uitkering is toegekend, kan betrokkene volstaan met het intrekken van de aanvraag om zijn verlangen te realiseren. Toekenning van uitkering vindt immers alleen op aanvraag plaats. UWV is niet bevoegd de uitkering ambtshalve te verstrekken, tenzij het uitgaan van de aanvraagplicht leidt tot kennelijke hardheid.

Na vaststellen recht

Als het uitkeringsrecht al is vastgesteld, lijkt er op het eerste gezicht wel een probleem te zijn omdat er geen wettelijke basis is voor intrekking op verzoek van betrokkene. Dit hoeft echter geen beletsel te zijn om tegemoet te komen aan het verzoek van betrokkene.

De wet verplicht ons niet de uitkering tegen de wil van betrokkene te blijven betalen. Het is eerder zo dat de wetgever niet heeft stilgestaan bij de mogelijkheid dat er mensen zouden zijn die geen prijs meer stellen op een uitkering. Vanuit de wetsgeschiedenis is aannemelijk te maken dat we verzoeken van mensen die geen uitkering meer willen ontvangen serieus moeten nemen. Als betrokkene zelf meent zijn kans op werk te vergroten door af te zien van uitkeringsrechten, is het niet goed voorstelbaar dat de wetgever dat zou willen tegengaan.

Voor de oWajong, Wajong 2010 en Wajong 2015 is er wel een wettelijk basis voor het intrekken van de uitkering op verzoek van betrokkene (art. 1a:9 onder c, 2:16 lid 1 onder c en 3:19 lid 1 onder d Wajong).

Redenen om af te zien van uitkeringsrecht

Algemeen

Betrokkene kan een gegronde reden hebben om af te zien van zijn recht op uitkering.
Enkele van die mogelijke redenen zijn:

- Betrokkene wil niet als arbeidsongeschikt aangemerkt worden, omdat er naar zijn mening eerder sprake is van een arbeidsgeschil met de werkgever. Hij wil ontslag na 2 jaar ziekte voorkomen.
- Betrokkene wil zijn positie op de arbeidsmarkt verbeteren door aan de stigmatiserende werking van de arbeidsongeschiktheidsuitkering te ontkomen.
- Betrokkene wil uit zakelijke overwegingen (zoals het verkrijgen van een hogere studiebeurs of fiscale voordelen) geen verdere uitkering.
- Betrokkene heeft van de arbeidsdeskundige al mondeling gehoord dat hij niet (langer) arbeidsongeschikt wordt geacht.
- Betrokkene meent niet arbeidsongeschikt te zijn.

Geen beoordeling motieven

We onderzoeken niet wat de motieven zijn voor het verzoek van betrokkene. Het kan zijn dat betrokkene minder nobele motieven heeft bij het afzien van het recht op uitkering (hij wil bijvoorbeeld schuldeisers benadelen). Het is niet aan ons om een onderscheid te maken tussen redenen waarom we het verzoek wel of niet inwilligen. Vaak is het ook niet mogelijk te beoordelen of betrokkene een ‘goede’ reden heeft om van zijn uitkering af te willen.

Schriftelijk verzoek

Aan betrokkene die de wens te kennen geeft af te zien van zijn uitkeringsrechten stellen we de eis dat hij een schriftelijk verzoek indient. In dat verzoek moet hij duidelijk aangeven dat hij afziet van het uitkeringsrecht.

Is betrokkene in staat zijn wil te bepalen?

Als betrokkene verzoekt om intrekking van zijn lopende uitkering, dan gaan we ervan uit dat er geen twijfel is over zijn vermogen zijn wil te bepalen. In een enkel geval kan het verzoek om de uitkering in te trekken zijn oorsprong vinden in de aard van de arbeidsongeschiktheid (zoals (tijdelijke) geestelijke gestoordheid).
Als je uit de omstandigheden waaronder het verzoek wordt gedaan, de inhoud van het verzoek, dan wel het dossier afleidt dat er aanleiding is om te twijfelen aan het vermogen van betrokkene tot het bepalen van zijn eigen wil, dan kun je in dat geval advies vragen aan de verzekeringsgeneeskundige. Is de verzekeringsgeneeskundige van oordeel dat betrokkene niet in staat is zijn wil te bepalen, dan wijs je het verzoek van betrokkene om de uitkering in te trekken af. In alle andere gevallen honoreer je het verzoek.

Gevolgen bij heropening

Het kan voorkomen dat iemand op wiens verzoek de uitkering is beëindigd op een later tijdstip de uitkering weer wel wil ontvangen. Wettelijk is niet geregeld hoe in dit soort gevallen de uitkering heropend moet worden. Deze heropening zal in ieder geval niet met terugwerkende kracht plaatsvinden naar de datum van intrekking. Als beoordelingsmoment voor de mogelijke heropening van de uitkering geldt de datum waarop betrokkene het verzoek doet.

Ook voor verzoeken tot heropening van de uitkering geldt dat we in principe om een schriftelijk verzoek van betrokkene vragen.

Beschikking

Op zowel verzoeken tot afzien van het recht of heropening ervan maak je de beslissing van UWV kenbaar door een beslissing. In de beschikking over het afzien van het recht is opgenomen dat bij een verzoek tot heropening wordt uitgegaan van de datum van het verzoek als mogelijke heropeningsdatum van de uitkering. Heropening is alleen mogelijk als aan de voorwaarden wordt voldaan. Uit het onderzoek naar aanleiding van het verzoek van betrokkene moet blijken of dit het geval is.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Einde recht

Inleiding

Na het ontstaan van het recht op een WIA-uitkering (IVA-uitkering of een WGA-uitkering) kunnen zich omstandigheden voordoen die leiden tot het eindigen van het recht op zo'n uitkering.
Als een in de wet WIA genoemde eindigingsgrond zich voordoet, betekent dat niet altijd het definitieve einde van het recht: Een geëindigd recht kan in een aantal gevallen weer herleven.
In dit hoofdstuk wordt beschreven wanneer het recht op de verschillende uitkeringen eindigt.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Einde recht

Einde recht algemeen

In deze instructie kun je lezen wanneer (op welke dag) een WIA-uitkering eindigt in diverse situaties.

Voor alle duidelijkheid: onder ‘einde recht op’ of ‘eindigt het recht op’ verstaan we de eerste dag waarop geen recht op WIA-uitkering meer bestaat.

Met andere woorden: **tot** de genoemde dag bestaat recht op WIA-uitkering, **met ingang van** de genoemde dag niet meer.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Einde recht

Overzicht eindigingsgronden

Hier vind je een opsomming van de omstandigheden die leiden tot eindiging van het recht op een IVA- of een WGA-uitkering. Je kunt de diverse eindigingsgronden terugvinden in het schema. Er geldt een aantal gemeenschappelijke eindigingsgronden d.w.z. dat ze zowel op de IVA-uitkering als de WGA-uitkering van toepassing zijn. Ten slotte kun je in het schema zien of de uitkering na eindiging nog kan herleven (meer hierover kun je lezen in het hoofdstuk Herleven)

Eindigingsgronden	Van toepassing op uitkering:	Herleven mogelijk?
Niet meer volledig arbeidsongeschikt	IVA	ja
Niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt *	WGA	ja
Recht op Wazo -uitkering	WGA	ja
Vrijheidsontneming	IVA en WGA	ja
Onttrekking vrijheidsontneming, voortvluchtingen	IVA en WGA	ja
Wonen buiten Nederland	IVA en WGA	ja
Bereiken AOW- leeftijd	IVA en WGA	nee
Overlijden	IVA en WGA	nee

Klik op de eindigingsgrond voor een toelichting

* Voor alle duidelijkheid: de in de praktijk zogenaamde ‘volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikten’ zijn **gedeeltelijk arbeidsgeschikt** in de zin van de WIA.
De eindigingsgrond ‘niet langer gedeeltelijk arbeidsgeschikt’ kan dus ook op die categorie personen van toepassing zijn.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Einde recht

Niet meer volledig arbeidsongeschikt (IVA-uitkering)

Eén van de voorwaarden voor het recht op een IVA-uitkering is dat een persoon volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.
Het recht op een IVA-uitkering eindigt als de persoon niet meer volledig arbeidsongeschikten/of niet meer duurzaam arbeidsongeschikt is. Dit betekent dat een betrokkene die eenmaal recht heeft gekregen op een IVA-uitkering deze uitkering pas kwijt raakt op het moment dat herstel feitelijk is ingetreden.
Het recht op een IVA-uitkering eindigt:

- als na een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling blijkt dat de mate van arbeidsongeschiktheid van betrokkene beneden de 80% daalt;
- als na een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling blijkt dat betrokkene niet meer duurzaam (volledig) arbeidsongeschikt is. Dit geldt voor vaststellingen vanaf 1/8/2009 (Verzamelwet SZW-wetgeving 2009 treedt in werking per 01-08-2009)

Wanneer eindigt het recht?

Voor het moment waarop het recht op een IVA-uitkering eindigt is de mate van arbeidsgeschiktheid van belang:

- Als betrokkene nog **gedeeltelijk arbeidsgeschikt** is eindigt de IVA-uitkering **onmiddellijk**, dat wil zeggen op de dag dat betrokkene niet meer volledig en/of duurzaam arbeidsongeschikt is. Aansluitend kan er immers recht ontstaan op een WGA-uitkering.
- In de situatie dat betrokkene zodanig hersteld is dat hij zelfs **minder dan 35% arbeidsongeschikt** is eindigt de IVA-uitkering **pas na 2 maanden.** Er bestaat in dat geval aansluitend aan het recht op de IVA-uitkering geen recht op een WGA-uitkering.

49 lid 1 onderdeel a en lid 2 WIA

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Einde recht

Niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt (WGA-uitkering)

Eén van de voorwaarden voor het ontstaan van het recht op een WGA-uitkering is dat er sprake moet zijn van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid. Dat is wanneer iemand 35% of meer arbeidsongeschikt is, maar niet volledig én duurzaam arbeidsongeschikt. Personen die volledig maar niet duurzaam arbeidsongeschikt zijn, zijn dus als gedeeltelijk arbeidsgeschikt in de zin van de WIA aan te merken en kunnen recht hebben op een WGA-uitkering.

Het recht op een WGA-uitkering eindigt als de klant niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is. Dit kan het geval zijn als de klant minder dan 35% arbeidsongeschikt is (theoretisch of in verband met werken) of als hij volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.

Afhankelijk van de situatie kan het recht op uitkering onmiddellijk eindigen, na 2 maanden of na een jaar eindigen of pas eindigen op het moment dat de loongerelateerde uitkering afloopt. Hierna volgt een beschrijving van de verschillende situaties.

Klant volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

Als de klant volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, eindigt het recht op een WGA-uitkering **direct**, d.w.z. op de dag dat er volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is. Er ontstaat dan **direct** recht op een IVA-uitkering (zie ook Later ontstaan recht).
56 lid 1 a WIA

Klant < 35 % arbeidsongeschikt theoretisch

Als de klant minder dan 35% arbeidsongeschikt is (en hij dus niet langer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is), eindigt het recht op de WGA-uitkering. Het recht op een WGA-uitkering eindigt 2 maanden na de dag dat de klant niet langer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, maar niet eerder dan de dag dat de loongerelateerde WGA-uitkering eindigt. Er geldt dus een uitlooptermijn van **minimaal 2 maanden.**
Een WGA-uitkering kan bestaan uit een loongerelateerde uitkering, een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering.

- Ontvangt de klant op het moment dat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt een **loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering**, dan geldt er een uitlooptermijn van 2 maanden.

Voorbeeld 1

- Ontvangt de klant op het moment dat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt een **loongerelateerde uitkering**, dan kan er ook een langere uitlooptermijn gelden. De uitkering eindigt immers in ieder geval niet eerder dan de dag dat de loongerelateerde uitkering eindigt.

Voorbeeld 2

- Verder kan het zo zijn dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering tijdens de uitlooptermijn van 2 maanden verstrijkt. Dat heeft tot gevolg dat de loongerelateerde WGA-uitkering **tijdens de uitlooptermijn ook nog moet worden omgezet** in een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering.

Voorbeeld 3

56 lid 1 a en lid 2 WIA

Klant < 35% arbeidsongeschikt in verband met werken

Als de klant met werken meer verdient dan 65% van zijn maatmanloon per uur, is hij minder dan 35% arbeidsongeschikt. Hierdoor eindigt het recht. Het recht eindigt een jaar na de dag waarop de klant niet langer arbeidsongeschikt is maar niet eerder dan de dag waarop de LGU eindigt.

Het is niet mogelijk de wet uit te voeren zoals dat zou moeten. Dit is aangekaart bij het ministerie en die heeft toegezegd de wet aan te passen. In afwachting van die aanpassing is beleid ontwikkeld. Eén van de aspecten van dit beleid is dat geen inhoudelijke beoordeling door een VA en/of AD nodig is. De focus ligt op met werken meer dan 65% van het maatmanloon verdienen. Het beleid geldt voor klanten van wie de termijn van 1 jaar werken afloopt op of na 30 mei 2016.

Als de klant bezwaar aantekent tegen de beëindiging van de uitkering, dan volgt B&B bij de behandeling van het bezwaar de wettelijke bepalingen. Dat houdt in dat een volledige VA- en/of AD-beoordeling wordt verricht. Het is dan mogelijk dat het bezwaar gegrond wordt verklaard en de beëindiging van de uitkering ongedaan wordt gemaakt. Dit kan optreden tot de wet is gewijzigd.

Passende arbeid

Tot 30 mei 2016 was er geen beoordeling en dus ook geen beëindiging van het recht als de klant werkte in niet-passende arbeid. Sinds die datum nemen we zondermeer aan dat de arbeid passend is als de klant die arbeid 1 jaar lang heeft verricht. Ook als in een eerder stadium de AD in de rapportage heeft opgenomen dat de arbeid niet passend is, merken we het toch als passend aan. Zelfs als de klant van functie en/of werkgever is veranderd, beschouwen we het als passende arbeid zolang hij met werken meer dan 65% van het maatmanloon verdient.

> **Let op:** Hierop maken we een uitzondering voor klanten die WSW-arbeid gaan verrichten of gaan werken in beschut werk als bedoeld in de Participatiewet. In deze situaties is er geen passende arbeid en eindigt het recht dus niet.
> Klanten die vanuit een WSW-dienstverband ziek zijn geworden en vervolgens een WIA-uitkering krijgen (zgn. beroepsWSW-ers) zijn alleen uitgezonderd als ze nu weer werken in WSW-arbeid.

Onafgebroken 1 jaar meer dan 65% van maatmanloon verdienen

De wet stelt geen eis aan de duur van de periode waarover de klant met werken meer dan 65% van zijn maatmanloon moet hebben verdiend. Als de klant een langere periode met werken meer dan 65% van het maatmanloon verdient, bevestigt dat dat hij arbeidsgeschikt is. Het recht eindigt daarom pas als de klant 1 jaar onafgebroken meer dan 65% van zijn maatmanloon per uur heeft verdiend.

> **Let op:** Als het gaat om IKB, dan gaan we voor de beoordeling ‘einde recht’ uit van de daadwerkelijke inkomsten en niet het gemiddelde loon.

Onderbreking

Als er een onderbreking is geweest, eindigen we het recht niet.

De termijn van 1 jaar is onderbroken als de klant een geheel aangiftetijdvak:

- niet heeft gewerkt waardoor er ook geen inkomsten uit werk zijn, of
- met werken inkomsten heeft ontvangen die minder dan 65% van zijn maatmanloon bedragen.

Voor het aangiftetijdvak sluiten we aan bij de aangiftetijdvakken van de laatste werkgever. Het is daarbij niet van belang of die laatste werkgever een aangiftetijdvak van een maand of van 4 weken hanteert.

Het gaat uitsluitend om inkomsten die de klant met het daadwerkelijk verrichten van werkzaamheden heeft verdiend. Een ZW- of WW-uitkering of andere inkomsten zoals prepensioen stellen we **niet** gelijk aan inkomsten uit werken. Ook is niet van belang of een uitkering of andere inkomsten over een deel van of over een heel aangiftetijdvak is ontvangen. M.a.w. als er wel andere inkomsten zijn maar er zijn in een geheel aangiftetijdvak uit het verrichten van werkzaamheden geen inkomsten of inkomsten minder dan 65% van het maatmanloon, dan gaat het om een onderbreking.

De reden dat de klant geen of lagere inkomsten uit werk heeft, is niet belangrijk. Dus ook als de klant kiest om niet te werken maar bijvoorbeeld om onbetaald verlof te nemen en daardoor een geheel aangiftetijdvak geen inkomsten uit werk heeft, gaat het om een onderbreking. Of als de klant wisselend loon heeft of een keuzeplan gebruikt en daardoor een aangiftetijdvak minder dan 65% van zijn maatmanloon aan inkomsten uit werk heeft, gaat het ook om een onderbreking.

> **Let op:** Als (volgens polis) SV-loon of loon LB/VV is verstrekt, nemen we zondermeer aan dat de klant heeft gewerkt. Loondoorbetaling

tijdens ziekte, bijvoorbeeld, kunnen we niet onderkennen. Er is daarom geen onderbreking.

Start nieuwe termijn van 1 jaar

Vanaf de dag dat de klant met werken weer meer dan 65% van zijn maatmanloon verdient, begint een nieuwe termijn van 1 jaar.

Meer dan 65% verdienen

Het recht kan alleen eindigen als de klant gedurende het gehele jaar meer dan 65% van het maatmanloon per uur heeft verdiend. We moeten de inkomsten vergelijken met het maatmanloon per uur. Omdat we het aantal gewerkte uren niet per definitie in huis hebben, doen we de vergelijking op een andere manier.

Bij werknemers

We vergelijken op basis van aangiftetijdvak. Hiervoor stellen we eerst het maatmanloon per aangiftetijdvak vast en daarna indexeren we voor elk aangiftetijdvak het maatmanloon. Vervolgens vergelijken we per aangiftetijdvak het geïndexeerde maatmanloon met de inkomsten in dat aangiftetijdvak.

● Bij inkomsten per maand is het maatmanloon per maand:

————-maatmanloon per uur x urenomvang maatman per week x 52,2 : 12

Vervolgens indexeren we met het CBS-indexcijfer het maatmanloon per maand naar de eerste maand van de termijn van 1 jaar. Hiervoor gebruiken we als basis het indexcijfer dat de arbeidsdeskundige heeft gebruikt.
De tweede maand indexeren we het geïndexeerde maatmanloon per maand uit de eerste maand met het CBS-indexcijfer dat geldt in de tweede maand enz.

Voorbeeld 4

- Bij inkomsten per 4 weken is het maatmanloon per 4 weken:

————-maatmanloon per uur x urenomvang maatman per week x 4

Vervolgens indexeren we het maatmanloon per 4 weken naar het eerste tijdvak van 4 weken van de termijn van 1 jaar. Hiervoor gebruiken we als basis het indexcijfer dat de arbeidsdeskundige heeft gebruikt.
Het tweede tijdvak van 4 weken indexeren we het geïndexeerde maatmanloon per 4 weken uit het eerste tijdvak met het CBS-indexcijfer dat geldt in het tweede tijdvak enz.

Bij zelfstandige arbeid

Omdat de inkomsten uit zelfstandige arbeid erg kunnen wisselen door allerlei omstandigheden die de klant niet kan beïnvloeden en waarvan ook niet is te bepalen of en zo ja, in welke mate er een verband is met zijn gezondheidssituatie, vergelijken we niet met de inkomsten over 1 jaar maar met de gemiddelde geïndexeerde inkomsten over de afgelopen 3 jaar.

Eerst stellen we het maatmanloon per jaar vast:

————-maatmanloon per uur x urenomvang maatman per week x 52,2

Het maatmanloon per jaar indexeren we met het CBS-indexcijfer in de maand januari direct na afloop van 3 jaar.

We hanteren per jaar het bedrag van de inkomsten zoals de Belastingdienst dit bij aanslag heeft vastgesteld. We indexeren het bedrag van de aanslag met het CBS-indexcijfer dat geldt in de maand januari direct na afloop van 3 jaar. Hiervoor gebruiken we als basis het indexcijfer dat geldt voor de maand juli van het betreffende jaar.
Daarna tellen we 3 geïndexeerde jaarbedragen bij elkaar op en delen de uitkomst door 3. Het resultaat is het bedrag van de gemiddelde geïndexeerde inkomsten. We kunnen dit pas doen als we de aanslag over het derde jaar hebben ontvangen. Dat is dus meestal pas halverwege het daaropvolgende jaar.

Voorbeeld 5

Als de gemiddelde inkomsten 65% of minder van het maatmanloon zijn, eindigt het recht niet. We schuiven de periode 1 jaar op. Na ontvangst van de gegevens over dat jaar berekenen we weer de gemiddelde geïndexeerde inkomsten over de afgelopen 3 jaar. Dit gaat zo nodig door tot we 3 jaar hebben waarvan de gemiddelde inkomsten méér dan 65% van het maatmanloon zijn.

Tegelijkertijd inkomsten als werknemer en zelfstandige

Als de klant tegelijkertijd werkt als werknemer en als zelfstandige, beëindigen we het recht al na 1 jaar als uitsluitend de inkomsten als werknemer al gedurende 1 jaar meer zijn dan 65% van het maatmanloon. Als dat niet het geval is, dan volgt beëindiging direct nadat de inkomsten als werknemer wél gedurende 1 jaar meer dan 65% van het maatmanloon zijn. Zo nodig beoordelen we dus maandelijks of de

inkomsten als werknemer in de afgelopen termijn van 1 jaar meer dan 65% van het maatmanloon zijn.

Als het recht nog niet is beëindigd na afloop van 3 jaar, dan beoordelen we na afloop van 3 jaar of het recht eindigt op basis van de gezamenlijke inkomsten uit zelfstandige arbeid én als werknemer. Dan hanteren we voor de gezamenlijke inkomsten de werkwijze die we gebruiken bij zelfstandige arbeid.

Datum einde recht en uitlooptermijn

Het recht eindigt niet eerder dan de dag waarop de loongerelateerde uitkering (LGU) zou eindigen.

Voorbeeld 6

In de volgende situaties nemen we een uitlooptermijn in acht:

- Als de datum beschikking minder dan 2 maanden voor datum einde LGU ligt, geldt een uitlooptermijn van 2 maanden na datum beslissing. De uitlooptermijn loopt dus door in de WGA-LAU.
- Heeft de klant WGA-LAU, dan geldt een uitlooptermijn van 2 maanden na datum beslissing.

Voorbeeld 7

Voor klanten die als zelfstandige werken, geldt natuurlijk ook dat het recht niet eerder eindigt dan de dag waarop de LGU eindigt. Verder geldt voor hen geen afwijkende uitlooptermijn. We stellen wel pas in de loop van het vierde jaar vast dat de klant de afgelopen 3 jaar gemiddeld meer dan 65% van zijn maatmanloon heeft verdiend maar dat heeft alleen tot gevolg dat we de beslissing later versturen. En de uitlooptermijn start na het versturen van de beslissing.

Als de gezondheid van de klant tijdens de uitlooptermijn is veranderd, moeten we beoordelen of we het recht van de uitkering nog steeds moeten beëindigen.

Als de klant een ZW-uitkering ontvangt en volledig uitvalt, kunnen we aannemen dat zijn gezondheid zo is gewijzigd dat hij niet meer in staat is meer dan 65% van het maatmanloon te verdienen.
Zodra de klant hersteld is en weer meer dan 65% van het maatmanloon verdient, start weer een nieuwe termijn van 1 jaar.

Verlaging of beëindiging van de inkomsten uit arbeid die niet het gevolg is van een verslechterde gezondheid houdt de beëindiging van het recht niet tegen. In zo'n geval korten we natuurlijk wel minder inkomsten of we stoppen de korting.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Einde recht

Recht op WAZO-uitkering (WGA-uitkering)

Op grond van artikel 3:6 van de WAZO kan een persoon die geen werknemer is maar daarmee wordt gelijkgesteld, aanspraak maken op een WAZO-uitkering (in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg).
Tijdens de periode waarin recht bestaat op de loongerelateerde WGA-uitkering (de uitkering die veel overeenkomsten vertoont met een werkloosheidsuitkering op grond van de WW) kan recht op een WAZO-uitkering bestaan. In verband daarmee is het recht op een dergelijke WAZO-uitkering ook een uitsluitingsgrond voor het recht op een (loongerelateerde) WGA-uitkering.

einde recht WGA per datum ingang WAZO-recht

Het WGA-recht eindigt met ingang van de dag waarop betrokkene recht krijgt op een WAZO-uitkering.
Voor de duidelijkheid wordt hier nog opmerkt dat in alle andere uitkeringssituaties op grond van de WIA, geen recht op een WAZO-uitkering in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg kan bestaan.
Er kan echter wel recht op een WAZO-uitkering ontstaan in de situatie dat, naast een WIA-uitkering, arbeid wordt verricht als gevolg waarvan aanspraak op een WAZO-uitkering ontstaat. Deze WAZO-uitkering heeft echter geen invloed op de WIA-uitkeringen (met uitzondering dus van de loongerelateerde WGA-uitkering).

43 onderdeel a, onder 2e ; 56 lid 1b

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Einde recht bij AOW-leeftijd, vanaf 1 januari 2013

Stapsgewijs naar einde recht op 67e

Het recht op uitkering bestaat tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (AOW-leeftijd).
Vanaf 1 januari 2013 is er een geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd van 65 jaar naar 67 jaar. Vanaf 2025 wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting.

De verhoging van de AOW-leeftijd gebeurt per jaar stapsgewijs. Zie het volgende overzicht:

Pensioengerechtigde leeftijd (AOW-leeftijd)		**voor geboortedatum:**
2013	65 + 1 maand	Na 31-12-1947 en voor 1-12-1948
2014	65 + 2 maanden	Na 30-11-1948 en voor 1-11-1949
2015	65 + 3 maanden	Na 31-10-1949 en voor 1-10-1950
2016	65 + 6 maanden	Na 30-09-1950 en voor 1-7-1951
2017	65 + 9 maanden	Na 30-06-1951 en voor 1-4-1952
2018	66	Na 31-03-1952 en voor 1-1-1953
2019	66 + 4 maanden	Na 31-12-1952 en voor 1-9-1953
2020	66 + 4 maanden	Na 31-08-1953 en voor 1-9-1954
2021	66 + 4 maanden	Na 31-08-1954 en voor 1-9-1955
2022	66 + 7 maanden	Na 31-08-1955 en voor 1-6-1956
2023	66 + 10 maanden	Na 31-05-1956 en voor 1-3-1957
2024	67	Na 28-02-1957 en voor 1-1-1958
2025	Gekoppeld aan levensverwachting	Op of na 31-12-1957

Om te berekenen welke AOW-leeftijd in een bepaald jaar geldt, is het gemakkelijker om uit te gaan van de geboortedatum dan van de 65e verjaardag. Daarom staan de periodes van geboortedata in de tabel.

Rekenvoorbeelden

De klant die in november 2013 65 jaar wordt, wordt in december 2013 65 jaar + 1 maand. Voor het jaar 2013 is 65 jaar + 1 maand de AOW-leeftijd. Deze klant gaat dus ook in december 2013 met pensioen.
De klant die in december 2013 65 jaar wordt, wordt in januari 2014 65 jaar + 1 maand. In 2014 is de AOW-leeftijd 65 jaar + 2 maanden. Deze klant kan daarom pas in februari 2014 met pensioen, omdat hij dan pas de voor 2014 geldende leeftijd van 65 jaar + 2 maanden heeft bereikt.
Wordt de klant in 2014 op 27 maart 65 jaar, dan ontvangt hij AOW vanaf 27 mei 2014: hij bereikt dan de AOW-leeftijd van 65 jaar + 2 maanden. Zijn uitkering loopt daarom door tot en met 26 mei 2014 (mits hij natuurlijk aan de andere voorwaarden voor het uitkeringsrecht

voldoet).

Als er geen corresponderende datum is (bij 29e, 30e of 31e)

Heeft de nieuwe maand waarin de klant de AOW-leeftijd bereikt geen met de verjaardag corresponderende datum (dan kan het gaan om de 29e, 30e of 31e), dan gaat de AOW in op de laatste dag van deze nieuwe maand.

Voorbeelden
Als de klant op **31** *januari 2013* 65 wordt, dan gaat zijn AOW in op **28** *februari 2013* (AOW-leeftijd in 2013 is 65 jaar + 1 maand)
Als de klant op **31** *mei 2013* 65 wordt, dan gaat zijn AOW in op **30** *juni 2013* (AOW-leeftijd in 2013 is 65 jaar + 1 maand)
Als de klant op **31** *maart 2015* 65 wordt, dan gaat zijn AOW in op **30** *juni 2015* (AOW-leeftijd in 2015 is 65 jaar + 3 maanden)

28 en 29 februari: geen uitzondering

Ook voor 28 en 29 februari geldt de regel van de corresponderende datum. Dus als de klant op 28 februari 2013 65 jaar wordt, gaat zijn AOW in op 28 maart 2013 (28 maart correspondeert immers met 28 februari). Als de klant op 29 februari 2013 (bestaat niet) 65 jaar zou worden, gaat zijn AOW in op 29 maart 2013.

Verhoging AOW-leeftijd ook van invloed op uitkeringsaanspraken

De verhoging van de AOW-leeftijd betekent niet alleen dat uitkeringen langer kunnen doorlopen, maar ook dat klanten ook na hun 65e aanspraak kunnen maken op een uitkering. Vanaf 2013 heeft een klant die bijvoorbeeld op zijn 65e verjaardag wordt ontslagen, nog recht op een WW-uitkering (als hij natuurlijk ook voldoet aan de andere voorwaarden voor dat recht).
Vanaf 2013 betekent de verhoging van de AOW-leeftijd aan de andere kant ook dat een klant pas later dan vanaf zijn 65e verjaardag aanspraak maakt op uitkeringen die vanaf de AOW-leeftijd ingaan, zoals de afkoopsom ongevallenwet.

Samenloop uitkering met AOW en overige pensioenen

Door de verhoging van de AOW-leeftijd en het daardoor langer doorlopen van het recht op een uitkering, komen bepaalde samenloopsituaties vaker voor. Hieronder beschrijven we globaal de verschillende situaties. Meer specifieke informatie hierover staat in de instructie over samenloop van de desbetreffende wet.

Bij pensioenen onderscheiden we voor samenloop 3 categorieën:

- Overbruggingsuitkering AOW
- Voorschot op AOW-pensioen
- Overige pensioenen.

Overbruggingsuitkering AOW

Als de klant op 1 januari 2013 een VUT of vergelijkbare uitkering op grond van een particuliere regeling heeft, kan die lager worden of eindigen vóórdat het AOW-pensioen ingaat. Door de verhoging van de AOW-leeftijd heeft de klant dan tijdelijk minder inkomen. Om dat op te vangen, kan hij een overbruggingsuitkering AOW aanvragen bij de SVB.
De Tijdelijke regeling overbruggingsuitkering AOW is met terugwerkende kracht ingegaan op 1 januari 2013 en vervalt in 2019. Deze regeling voorziet vanaf de leeftijd van 65 jaar onder voorwaarden in een uitkering die ingaat op de dag dat de VUT of vergelijkbare regeling stopt of lager wordt en eindigt op de dag waarop het AOW-pensioen ingaat. Op de overbruggingsuitkering AOW wordt een UWV-uitkering én TW in mindering gebracht.
Wij laten de overbruggingsuitkering AOW voor alle uitkeringen buiten beschouwing. Ook voor de TW tellen we de overbruggingsuitkering AOW van onze klant en/of zijn partner niet mee bij het inkomen.

Voorschot op AOW-pensioen

Om een inkomensgat te voorkomen, kan de klant die 65 jaar wordt in 2013, 2014 of 2015 een voorschot op het AOW-pensioen aanvragen (artikel 22 AOW). De klant bepaalt of hij aanvraagt en de SVB zal in vrijwel alle gevallen een voorschot toekennen.
Dit voorschot bestaat uit het AOW-pensioen over 1, 2 of 3 maanden en het dient respectievelijk binnen een half jaar, 1 jaar of anderhalf jaar terugbetaald te worden. De klant ontvangt dan dus AOW-pensioen vóór het bereiken van de AOW-leeftijd. Het is dus mogelijk dat hij dit naa een nog lopende uitkering ontvangt.
Dit voorschot op het AOW-pensioen laten we voor alle uitkeringen buiten beschouwing, behalve voor de TW en de IOW. Voor de TW en de IOW

Dit voorschot op het AOW-pensioen laten we voor alle uitkeringen buiten beschouwing, behalve voor de TW en de IOW. Voor de TW en de IOW geldt het voorschot op het AOW-pensioen wel als inkomen bij het bepalen van het recht op en de hoogte van de uitkering.
Omdat uitkeringen (ook TW) echter doorlopen tot de AOW-leeftijd en er daardoor geen inkomensgat ontstaat door het verhogen van de AOW-leeftijd, doet deze samenloopsituatie zich niet vaak voor.

Overige pensioenen

Overige pensioenen zijn alle vormen van pensioen die geen AOW-pensioen zijn: dit zijn bijvoorbeeld prepensioen (VUT), maar ook vormen van werkgeverspensioen.
Er zijn 2 verschillende manieren waarop we samenloop met overige pensioenen verwerken:

Gelijkstellen pensioen aan inkomen

Bij de nWajong, WW, IOW en TW zijn overige pensioenen gelijkgesteld aan inkomen. Ze worden als inkomen in mindering gebracht op de uitkering.

Geen nieuwe korting vanaf ontvangen pensioen

Bij de ZW, WAO, WAZ, oWajong, WIA worden de inkomsten voorafgaand aan het pensioen in mindering gebracht bij het ontvangen van het pensioen. Als deze inkomsten er niet zijn, dan is het pensioen inkomen uit vroegere arbeid en wordt het niet gekort. Dit betekent dat bij het ontvangen van pensioen een eventueel al bestaande korting blijft doorlopen en een nieuwe korting niet kan ontstaan.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Overlijdensuitkering

Inleiding

WIA-uitkeringen zijn persoonsgebonden uitkeringen. Een WIA-uitkering kan bestaan uit een IVA-uitkering of een WGA-uitkering (die weer kan bestaan uit een loongerelateerde uitkering, een loonaanvullingsuitkering of een vervolguitkering).
Het recht op deze uitkeringen eindigt als betrokkene overlijdt. Na de dag van overlijden kan aan rechthebbende nabestaanden een overlijdensuitkering worden uitbetaald .
De regels voor de overlijdensuitkering staan in artikel 74 van de WIA .

In deze instructie gaan we ook nog in op de zogeheten ‘restuitkering’. Is er sprake van restuitkering, dan valt die toe aan de erfgenamen van betrokkene. Dezen zijn niet noodzakelijkerwijs dezelfden als de rechthebbenden op overlijdensuitkering.

Voorwaarden

Overlijden uitkeringsgerechtigde

Na het overlijden van de persoon die recht had op een WIA-uitkering kan aan rechthebbende nabestaanden een overlijdensuitkering worden uitbetaald . De overlijdensuitkering wordt uitbetaald na de dag van overlijden.
74 lid 1 WIA

OUD: Gelijkstelling bereiken 65-jarige leeftijd

Vanaf 1-4-2012 is hier geen speciale regeling meer van toepassing.

Historische instructietekst

Rechthebbenden

De volgende personen zijn rechthebbenden op een overlijdensuitkering:

1. de langstlevende echtgenoot of de met deze gelijkgestelde ongehuwd samenwonende;
2. als er geen langstlevende echtgenoot (of gelijkgestelde samenwonende) is: de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond;
3. als er ook geen minderjarige kinderen zijn: de persoon/personen met wie de overledene in gezinsverband leefde.

Artikel 74 lid 1 WIA

Categorie 1:Langstlevende echtgenoot

De langstlevende echtgenoot kan in aanmerking komen voor een overlijdensuitkering. Met een echtgenoot wordt gelijkgesteld de geregistreerde partner.

2 lid 1 WIA

niet duurzaam gescheiden

Om als langstlevende echtgenoot in aanmerking te komen voor de overlijdensuitkering geldt als voorwaarde dat de echtgenoten niet duurzaam gescheiden leefden. De echtgenoot die duurzaam gescheiden leeft van de persoon met wie hij gehuwd is, is namelijk gelijkgesteld met een ongehuwde (2 lid 2 onder b WIA)

Voor de beoordeling van het begrip “duurzaam gescheiden” is niet de juridische maar de feitelijke situatie bepalend. Als bijvoorbeeld de rechter een scheiding van tafel en bed heeft uitgesproken maar de echtgenoten wonen opnieuw samen, dan is er geen sprake van duurzaam gescheiden leven. De feitelijke situatie is immers dat zij samenwonen.
Als één van de echtgenoten wordt verzorgd of verpleegd in een inrichting wordt pas “duurzaam gescheiden” leven aangenomen als er sprake is van “een uitzichtloze verpleging” en niet verwacht kan worden dat de toestand binnen afzienbare tijd zal wijzigen. Alleen als de echtgenoot verklaart “duurzaam gescheiden” te gaan leven gaan wij daarvan uit.

Gelijkstelling ongehuwd samenwonende met echtgenoot

Ongehuwde personen worden onder bepaalde voorwaarden aangemerkt als echtgenoot en kunnen daardoor ook in aanmerking komen voor een overlijdensuitkering. (2 lid 2 onder a WIA)

Er is sprake van een gelijkstelling als

- twee ongehuwde personen;
- van verschillend of gelijk geslacht;
- meerderjarig zijn; **én**
- duurzaam een gezamenlijke huishouding voeren; **én**
- tussen hen geen bloedverwantschap in de eerste graad bestaat.

Het moet dus gaan om twee personen. Als er sprake is van een gezamenlijke huishouding van meer dan twee personen zoals een commune, congregatie of woongroep, geldt de gelijkstelling niet.

Gezamenlijke huishouding

Als betrokkene bevestigt dat hij/zij met de overledene duurzaam een gezamenlijke huishouding voerde, kun je dit in principe zondermeer aannemen. Bij gerede twijfel hanteer je een periode van 3 maanden als richtsnoer voor “duurzaam”. In ieder geval moeten beide personen in hetzelfde huis hebben gewoond. Ook moeten beiden in principe hebben bijgedragen in de kosten van huishouding, er moet een zekere financiële verstrengeling zijn geweest. Als één van beide personen niet heeft bijgedragen in de kosten dan moet op een andere wijze in elkaars verzorging zijn voorzien. Dit is de situatie waarin de één het inkomen heeft verworven en de ander het huishouden heeft verzorgd.

Artikel 2 lid 3 WIA

Een gezamenlijke huishouding wordt in ieder geval aanwezig geacht als sprake was van hoofdverblijf in dezelfde woning én

- als zij met elkaar gehuwd zijn geweest (of daarmee gelijkgesteld);
- uit hun relatie een kind is geboren of erkenning van een kind van de een door de ander heeft plaatsgevonden;
- er sprake is van wederzijdse verplichting tot een bijdrage aan de huishouding die vastligt in een samenlevingscontract; of
- zij op grond van een registratie worden aangemerkt als een gezamenlijke huishouding

Artikel 2 lid 4 WIA

Bloedverwantschap eerste graad

Tussen ouders en kinderen bestaat bloedverwantschap in de eerste graad; zij zijn dus uitgezonderd van de gelijkstelling. Een alleenstaande ouder kan dus geen gezamenlijke huishouding voeren met zijn meerderjarige eigen kind.

Broers en zusters zijn niet uitgezonderd omdat tussen hen bloedverwantschap in de tweede graad bestaat.

Met ingang van 1 januari 2010 is het begrip ‘bloedverwant in de eerste graad’ gewijzigd. Onder ‘bloedverwant in de eerste graad’ verstaan we dan ook: een meerderjarig aangehuwd kind of voormalig pleegkind van de ongehuwde.
Wijziging van dit begrip heeft tot gevolg dat een alleenstaande ouder met een meerderjarig pleegkind of stiefkind niet langer als ‘gehuwd’ kunnen worden aangemerkt.
Er is in dit verband dus sprake van gelijkstelling van meerderjarig geworden voormalige pleeg- en stiefkinderen met meerderjarige eigen kinderen.

Een voormalig pleegkind is een pleegkind waarvoor de ongehuwd meerderjarige een pleegvergoeding ontving of ontvangt op grond van de op de jeugdzorg of kinderbijslag ontving op grond van de Algemene Kinderbijslagwet.

Categorie 2: Minderjarige kinderen

Als er geen langstlevende echtgenoot of daarmee gelijkgestelde is, dan kan aan de minderjarige (= jonger dan 18 jaar) kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond een overlijdensuitkering worden uitbetaald. Het is geen voorwaarde dat het kind of de kinderen samenwoonden met de overledene. Het kan dus voorkomen dat de overledene duurzaam gescheiden leefde van de echtgenoot waardoor deze laatste geen overlijdensuitkering kan krijgen maar de minderjarige kinderen die bij hem of haar wonen, wél.

Categorie 3: In gezinsverband levende personen

Is er geen langstlevende echtgenoot (of daarmee gelijkgestelde) en zijn er ook geen minderjarige kinderen, dan kunnen degenen met wie de overledene in gezinsverband leefde recht op overlijdensuitkering hebben. Het gaat hier om een ruime bepaling. Het kan hier gaan om bloedverwanten in de eerste graad, zoals ouders of thuiswonende meerderjarige eigen kinderen. Het kan hier ook gaan om pleegkinderen, om samenwonende broers en/of zussen of om meer dan twee in gezinsverband levende personen.
De enige voorwaarde die geldt is dat rechthebbende personen staan ingeschreven in de gemeentelijke basisadministratie (GBA) op het adres dat overeenkomt met het laatste woonadres van de overledene.

Tot 1-1-2011 gold de aanvullende voorwaarde dat de overledene grotendeels (meer dan 50%) in de kosten van bestaan van die persoon/personen voorzag. Vanaf 1-1-2011 is hiervoor dus geen lastig en tijdrovend onderzoek meer nodig.

Toekenning op verzoek, per 1 januari 2011 ook ambtshalve

Tot 1-1-2011 mochten we de overlijdensuitkering alleen op verzoek verstrekken. Vanaf 1-1-2011 mogen we ook ambtshalve een overlijdensuitkering verstrekken.

Als we over de benodigde gegevens beschikken/duidelijk is wie recht heeft op een overlijdensuitkering, verstrekken we spontaan een overlijdensuitkering. Meestal gaat het om verstrekking van een overlijdensuitkering aan de achterblijvende echtgenoot (of daarmee gelijkgestelde) of een minderjarig kind.

Is er geen achterblijvende echtgenoot en ook geen minderjarig kind, dan verstrekken we alleen spontaan een overlijdensuitkering als duidelijk is dat de persoon een (familie)relatie had met de overleden klant én op hetzelfde adres woont. Denk hierbij aan ouders en meerderjarige kinderen.

Personen die geen (familie)relatie hadden maar wel in gezinsverband leefden met de overleden klant en een overlijdensuitkering willen ontvangen, moeten een aanvraag indienen.

Artikel 74 lid 4 WIA

Hoogte overlijdensuitkering

De hoogte van de overlijdensuitkering is gelijk aan het bedrag van de WIA-uitkering over **exact één kalendermaand.**
Onder de WIA-uitkering wordt verstaan het bedrag aan uitkering (inclusief de vakantie-uitkering) op de dag van overlijden of laatstelijk voor de dag van overlijden. De hoogte van de overlijdensuitkering is dus in de regel gelijk aan de uitkering die de overledene laatstelijk genoot.

Als de uitkering op het moment van overlijden niet of maar gedeeltelijk tot uitbetaling komt (denk aan oplegging maatregel, korting verdiensten of buiten aanmerking laten van arbeidsongeschiktheid) wordt de hoogte van de overlijdensuitkering bepaald door het bedrag aan uitkering dat op het moment van overlijden werd betaald. Bij een gehele weigering van de uitkering bestaat dus geen recht op een overlijdensuitkering.
Bij een gedeeltelijke weigering wordt de overlijdensuitkering vastgesteld op het bedrag aan uitkering dat wél werd betaald.

Als tijdens de periode van de overlijdensuitkering betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd zou hebben bereikt, dan heeft dat geen invloed op de overlijdensuitkering.
Deze blijft het bedrag over één kalendermaand.

Artikel 74 leden 2 en 3 WIA

bruto = netto

De overlijdensuitkering wordt in een bedrag ineens betaald (artikel 74 lid 6 WIA) en op bruto = nettobasis. De overlijdensuitkering is dus vrijgesteld van loon- en premieheffing. Deze vrijstelling berust op de Wet op de Loonbelasting en de Wet financiering sociale verzekeringen.

Artikel 74 lid 5 WIA

Verrekening met al betaalde uitkering

Als al WIA-uitkering is betaald over dagen gelegen ná het overlijden dan moet het bedrag dat al is uitbetaald in mindering worden gebracht de overlijdensuitkering.
74 lid 7 WIA

Een bedrag aan uitkering dat over perioden vóór het overlijden ten onrechte of tot een te hoog bedrag is uitgekeerd, mag niet worden verrekend met de overlijdensuitkering. Voor het algemene terugvorderingsbeleid: zieTerugvorderen van derden/onverschuldigde betaling en overlijden

Artikel 74 lid 6 WIA

Geen beslag op overlijdensuitkering

De overlijdensuitkering is niet voor beslag vatbaar: het is een uitkering aan de nabestaanden die bedoeld is om plotselinge extra kosten op te vangen.

Artikel 81 WIA

Restuitkering

Uitkering tot en met de dag van overlijden

De nog niet betaalde uitkering tot en met de dag van overlijden (bijvoorbeeld gereserveerd vakantiegeld) behoort niet tot de overlijdensuitkering. Deze is immers bedoeld voor de tijd dat betrokkene nog volledig arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt was en is daarom bestemd voor de erfgenamen. Dit hoeven niet dezelfde personen te zijn als de personen die recht hebben op de overlijdensuitkering. Op deze ‘restuitkering’ moeten wel de normale loonbelasting en premies worden ingehouden.

Einde recht op uitkering

Het recht op een WIA-uitkering uitkering eindigt als betrokkene overlijdt. Over de dag van overlijden bestaat nog wel recht op een WIA-uitkering.

Artikelen 43 onderdeel h, 49 lid 1 b en 56 lid 1 b WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Herleven

Inleiding

Na het ontstaan van het recht op een IVA-uitkering of een WGA-uitkering kunnen zich omstandigheden voordoen die leiden tot het eindigen van het recht op zo'n uitkering. Als een in de WIA genoemde eindigingsgrond zich voordoet, betekent dat niet altijd het definitieve einde van het recht: een geëindigd recht kan in een aantal gevallen herleven. Aan de herlevingsmogelijkheid kunnen beperkende voorwaarden zijn verbonden.

Herleving heeft tot gevolg dat het oude recht weer bestaat. Omdat het om voortzetting van de "oude" uitkering gaat, hoeft de betrokkene niet verzekerd te zijn voor de WIA op het moment van mogelijke herleving.

> **Let op:** Herleven is niet hetzelfde als het ontstaan van een recht.

In dit hoofdstuk wordt beschreven in welke situaties het recht op de verschillende uitkeringen herleeft.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Herleven

Herleving recht op uitkering: een overzicht

Hieronder vind je een overzicht van situaties die kunnen leiden tot herleving van de uitkering. Vanzelfsprekend kan herleving van het recht op uitkering alleen aan de orde komen als het recht op uitkering eerder geëindigd is. Het overzicht begint dan ook met een opsomming van eindigingsgronden.

De belangrijkste voorwaarde voor herleving is dat **de grond op basis waarvan het recht geëindigd is** (kolom 1) zich niet langer voordoet. Als de eindigingsgrond zich niet langer voordoet, betekent dat nog niet dat het recht op uitkering in alle gevallen 'automatisch' herleeft. Soms is herleving alleen onder nadere voorwaarden mogelijk. Ook geldt in een aantal gevallen een begrenzing in de tijd (een zogenaamde herlevingstermijn), dat wil zeggen dat de eindigingsgrond niet langer mag duren dan een bepaalde tijd.

Recht op uitkering geëindigd i.v.m. eindigingsgrond:	Van toepassing op uitkering:	Herleven mogelijk zodra eindigingsgrond niet meer aan de orde is?	Herlevings-termijn van toepassing?
Niet meer volledig arbeidsongeschikt (De klant is daarna nog wel gedeeltelijk arbeidsgeschikt en heeft recht op een WGA-uitkering)	IVA	Ja toelichting	nee
Niet meer volledig arbeidsongeschikt (De klant heeft geen recht op WGA-uitkering omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is). De klant heeft in aansluiting op de IVA-uitkering een WGA-uitkering toegekend gekregen die is geëindigd omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt was en wordt weer volledig arbeidsongeschikt.	IVA	Ja, mits zelfde ziekte-oorzaak Ja, bij andere ziekte-oorzaak toelichting	5 jaar 4 weken
Niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt (De klant is daarna volledig en duurzaam arbeidsongeschikt en heeft recht op een IVA-uitkering).	WGA	Ja toelichting	nee
Niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt (De klant is minder dan 35% arbeidsongeschikt). De klant heeft in aansluiting op de WGA-uitkering een IVA-uitkering toegekend gekregen die is geëindigd omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt was en wordt weer gedeeltelijk arbeidsongeschikt).	WGA	Ja, mits zelfde ziekte-oorzaak Ja, bij andere ziekte-oorzaak toelichting	5 jaar 4 weken
Recht op WAZO-uitkering	WGA (loon-gerelateerde WGA-uitkering)	Ja toelichting	5 jaar

Vrijheidsontneming	IVA en WGA	ja toelichting	herlevings-termijn van 5 jaar geldt alleen bij WGA

Wonen buiten Nederland	IVA en WGA	ja toelichting	herlevings-termijn van 5 jaar geldt alleen bij WGA
Uitreiziger zijn	IVA en WGA	Ja Toelichting	Herlevings-termijn van 5 jaar geldt alleen bij WGA

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Herleven

Herlevingssituaties

Weer volledig arbeidsongeschikt (herleving IVA-recht)

Eén van de voorwaarden voor het recht op een IVA-uitkering is dat een persoon volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. Het recht op IVA-uitkering eindigt dan ook als betrokkene niet meer volledig arbeidsongeschikt is. Na eindiging van het recht op IVA-uitkering kan het voorkomen dat betrokkene toch weer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt. Het recht op IVA-uitkering kan dan afhankelijk van de situatie herleven. Voor alle duidelijkheid: van belang is de situatie op de dag die voorafgaat aan het opnieuw intreden van de volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid. Hierna volgt een beschrijving van de situaties.

Klant heeft recht op WGA-uitkering

Het recht van de klant op IVA-uitkering is geëindigd omdat hij niet meer volledig arbeidsongeschikt was. Vanuit de situatie dat hij gedeeltelijk arbeidsgeschikt is en recht heeft op een WGA-uitkering, wordt hij opnieuw volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. Het recht op IVA-uitkering herleeft dan direct, dat wil zeggen op de dag dat er weer volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid is.
50 lid 1 onderdeel a WIA

> **Let op:** In deze situatie kan na 104 weken mogelijk recht ontstaan op een dagloonherziening en garantie-uitkering.

Klant is minder dan 35% arbeidsongeschikt

Het recht van de klant op IVA-uitkering is geëindigd omdat hij niet meer volledig arbeidsongeschikt was of dat een daarna toegekende WGA-uitkering is geëindigd omdat hij niet meer gedeeltelijk arbeidsongeschikt was. Vanuit de situatie dat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is, en er dus geen recht bestaat op een IVA of WGA-uitkering, wordt hij opnieuw volledig en duurzaam arbeidsongeschikt. Het recht op IVA-uitkering kan dan herleven als de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak op basis waarvan eerder recht bestond op de IVA-uitkering.
Voor de term ‘dezelfde oorzaak’ zie het hoofdstuk Nieuw recht.

Er geldt ook een herlevingstermijn van 5 jaar. Dit betekent dat het recht op IVA-uitkering in deze situatie niet kan herleven als het recht al 5 jaar geëindigd is geweest. De arbeidsongeschiktheid moet dus intreden binnen 5 jaar na de datum waarop de IVA- of WGA-uitkering geëindigd is.
Als de arbeidsongeschiktheid voortkomt uit een andere ziekteoorzaak op basis waarvan eerder recht bestond op IVA-uitkering, geldt een herlevingstermijn van 4 weken. De arbeidsongeschiktheid moet dus intreden binnen 4 weken na de datum waarop de IVA- of WGA-uitkering geëindigd is.
50 lid 1 onderdeel b WIA

In 2018 is voor een aantal betrokkenen op een onjuiste manier beoordeeld dat zij vanuit de WGA een IVA-uitkering hebben gekregen (de zgn. *WB3000 groep*) waarna in 2019 na een herbeoordeling werd vastgesteld dat een aantal betrokkenen minder dan 35% bleek te zijn.
In 2019 heeft het ministerie van SZW besloten dat in deze gevallen, in aansluiting op de uitlooptermijn van 2 maanden, er recht is op een financiële vergoeding in de vorm van 4 maanden IVA-uitkering. Deze periode van 4 maanden wordt voor wat betreft de herlevingstermijn beschouwd als een verlengde uitlooptermijn. Dit betekent dat voor deze beperkte groep betrokkenen de herlevingstermijn aanvangt na het

einde van de 4 maanden.

Let op: In deze situatie kan na 104 weken mogelijk recht ontstaan op een dagloonherziening en garantie-uitkering.

Weer gedeeltelijk arbeidsgeschikt (herleving WGA-recht)

Eén van de voorwaarden voor het recht op een WGA-uitkering is dat een persoon gedeeltelijk arbeidsgeschikt is. Het recht op WGA-uitkering eindigt dan ook als betrokkene niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt is. Dit kan het geval zijn als de klant minder dan 35% arbeidsongeschikt is of als betrokkene volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is.
Na eindiging van het recht op WGA-uitkering kan het voorkomen dat betrokkene toch weer gedeeltelijk arbeidsgeschikt wordt. Het recht op WGA-uitkering kan dan afhankelijk van de situatie herleven. Voor alle duidelijkheid: van belang is de situatie op de dag die voorafgaat aan het opnieuw intreden van de gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid. Hierna volgt een beschrijving van de situaties:

Klant heeft recht op IVA-uitkering

Het recht van de klant op WGA-uitkering is geëindigd omdat hij niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt was. Vanuit de situatie dat betrokkene volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is en recht heeft op een IVA-uitkering, wordt hij opnieuw gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Het recht op WGA-uitkering herleeft direct, dat wil zeggen op de dag dat er weer sprake is van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid. Er geldt geen herlevingstermijn, in deze situatie moet het recht op een WGA-uitkering onbeperkt kunnen herleven.
57 lid 1 onderdeel a WIA

Let op: In deze situatie kan na 104 weken mogelijk recht ontstaan op een dagloonherziening en garantie-uitkering.

Het recht van de klant op WGA-uitkering is geëindigd omdat hij niet meer gedeeltelijk arbeidsgeschikt was of dat een nadien toegekende IVA-uitkering is geëindigd omdat hij niet meer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, en er dus geen recht bestaat op een WGA- of IVA-uitkering. Vanuit de situatie dat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is, en dus geen recht heeft op een WGA- of IVA-uitkering, wordt hij opnieuw gedeeltelijk arbeidsgeschikt. Het recht op WGA-uitkering kan dan herleven als de gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid voortkomt uit dezelfde oorzaak op basis waarvan eerder recht bestond op de WGA-uitkering. Voor de term ‘dezelfde oorzaak’ zie het hoofdstuk Nieuw recht.

Let op: In deze situatie kan na 104 weken mogelijk recht ontstaan op een dagloonherziening en garantie-uitkering.

Er geldt ook een herlevingstermijn van 5 jaar. Dit betekent dat het recht op WGA-uitkering in deze situatie niet kan herleven als het recht al 5 jaar geëindigd is geweest. De gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid moet dus intreden binnen 5 jaar na de datum waarop de IVA- of WGA-uitkering geëindigd is.

Als de arbeidsongeschiktheid voorkomt uit een andere ziekteoorzaak op basis waarvan eerder recht bestond op WGA-uitkering, geldt een herlevingstermijn van 4 weken. De gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid moet dus intreden binnen 4 weken na de datum waarop de IVA- of WGA-uitkering geëindigd is.
57 lid 1 onderdeel b en lid 3 WIA

Bijzonderheid herleving loongerelateerde uitkering
Een loongerelateerde WGA-uitkering herleeft als de klant minder dan 35% arbeidsongeschikt is voor de resterende duur van die uitkering na einde detentie, einde buiten Nederland wonen en geen uitreiziger meer zijn. Dat komt omdat de loongerelateerde uitkering in de plaats komt van een WW-uitkering.
57 lid 4 WIA

Niet langer recht op WAZO-uitkering (WGA-uitkering)

Tijdens de periode waarin de klant een loongerelateerde WGA-uitkering heeft, kan ook recht ontstaan op een WAZO-uitkering (in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie of pleegzorg). Het WGA-recht eindigt met ingang van de dag waarop de klant recht krijgt op een WAZO-uitkering. Zodra er geen recht meer bestaat op de WAZO-uitkering herleeft het recht op de (loongerelateerde) WGA-uitkering.

Er geldt ook een herlevingstermijn van 5 jaar. Dit betekent dat het recht op WGA-uitkering niet kan herleven als het recht al 5 jaar geëindigd is geweest. Voor alle duidelijkheid: de herlevingstermijn van 5 jaar komt vreemd over in deze situatie, het recht op WAZO-uitkering duurt immers ongeveer 16 weken. De wetgever heeft echter 1 uniforme herlevingstermijn willen stellen. De herlevingstermijn speelt in deze situatie alleen een rol bij samenloop van uitsluitingsgronden (WAZO-recht, vrijheidsontneming, wonen in een niet-verdragsland).
57 lid 2 en 3 WIA

Invrijheidstelling

Als het recht op een IVA- of WGA-uitkering is geëindigd door vrijheidsontneming, dan kan het recht op deze uitkeringen weer herleven vanaf de dag dat de klant in vrijheid wordt gesteld. Herleving kan ook aan de orde zijn als de detentie overgaat in een detentievorm waarbij het recht uitkering niet wordt uitgesloten. Meer hierover lees je in het hoofdstuk Vrijheidsontneming.

Het recht op een WGA-uitkering kan niet meer herleven als het recht al 5 jaar geëindigd is geweest. Voor herleving van de IVA-uitkering geldt geen herlevingstermijn. Deze uitkering kan dus altijd weer herleven, ongeacht hoe lang de uitsluitingsgrond ‘rechtens vrijheid ontnomen’ zich heeft voorgedaan.
50 lid 2 en 57 lid 2 en 3 WIA

Niet langer wonen buiten Nederland

Er bestaat geen recht (meer) op een IVA- of een WGA-uitkering als een persoon niet (meer) in Nederland woont. Deze exportbeperking geldt niet als de klant in een land waarin op grond van een verdrag of een besluit van een volkenrechtelijke organisatie recht op een uitkering kan bestaan. Waar iemand woont, beoordeel je aan de hand van de omstandigheden.
Meer hierover lees je in de instructie BEU.

Als het recht op uitkering is geëindigd in verband met wonen buiten Nederland (in een niet-verdragsland), dan kan het recht op uitkering weer herleven vanaf de dag dat betrokkene weer in Nederland woont. Herleving kan ook aan de orde zijn als betrokkene gaat wonen in een Verdragsland of als het land waarin hij woont alsnog een Verdragsland wordt.
Het recht op een WGA-uitkering kan niet meer herleven als het recht al 5 jaar geëindigd is geweest. Voor herleving van de IVA-uitkering geldt geen herlevingstermijn. Deze uitkering kan dus altijd weer herleven, ongeacht hoe lang de uitsluitingsgrond ‘wonen buiten Nederland’ zich heeft voorgedaan.
50 lid 2 en 57 lid 2 en 3 WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Herzien en intrekken van eerdere beslissing

Terugkomen van eerdere beslissing

Er kan aanleiding zijn om terug te komen op een eerdere beslissing. We herzien dan de uitkering of trekken die in. Aanleiding kan zijn:

- de uitkering is in het verleden niet juist vastgesteld, of
- er zijn feiten of omstandigheden die we destijds niet hebben meegewogen in onze beslissing, of
- de wet, de jurisprudentie of het beleid is gewijzigd, of
- de uitkering wijzigt met terugwerkende kracht door bezwaar of beroep van de werkgever.

Als we besluiten terug te komen op de eerdere beslissing, dan is het resultaat een herziening of intrekking van het recht op uitkering. Omdat die herziening of intrekking onder bepaalde voorwaarden met ingang van een datum in het verleden kan plaatsvinden, is het mogelijk dat er een terugvordering uit voortvloeit.

In deze toelichting worden de diverse aanleidingen kort beschreven. Omdat de wettelijke bepalingen en regels voor de beoordeling en afhandeling overeenkomen met die voor WAO-uitkeringen, verwijzen we voor nadere uitleg naar de instructie over de WAO.

Herzien vanwege onjuiste vaststelling in het verleden

Wanneer wij constateren dat in het verleden de uitkering niet juist is vastgesteld en er daardoor ten onrechte of te veel uitkering is betaald, komen we terug op een eerdere (toekennings)beslissing. We herstellen het recht op uitkering. De herziening of intrekking vormt de grondslag voor terugvordering van de uitkering.

Herziening volgt wanneer we:

- ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering hebben verleend door niet-nakoming van een verplichting;
- niet kunnen vaststellen of (nog) recht op uitkering bestaat doordat de klant de verplichtingen niet of niet behoorlijk nakomt;
- anderszins ten onrechte of tot een te hoog bedrag uitkering hebben verleend;
- ten onrechte of tot een te hoog bedrag een voorziening in de vorm van een subsidie hebben verstrekt.

Artikel 76 WIA

Een uitgebreide toelichting vind je in Herzien vanwege onjuiste vaststelling in het verleden.

Ten voordele terugkomen van een eerdere beslissing

De Algemene wet bestuursrecht gaat er vanuit dat een belanghebbende binnen de bezwaartermijn bezwaar indient of zich neerlegt bij de beslissing die UWV (of een ander bestuursorgaan) genomen heeft. Nadat de bezwaartermijn ongebruikt verstreken is, staat een beslissing vast en kan daar (bijna) niet meer aan getornd worden.

Bij een verzoek om terug te komen op een beslissing (nadat de bezwaartermijn is verstreken) wordt alleen een inhoudelijk onderzoek gedaan

naar de eventuele onjuistheid van de eerdere beslissing als de klant nieuwe feiten en/of omstandigheden (nova) heeft aangevoerd of als het een duuraanspraak betreft en de klant onderbouwt dat de eerdere beslissing onjuist is.

Het is belangrijk om voor het onderzoek duidelijk vast te stellen wat de klant vraagt. Zie hiervoor nieuwe, herhaalde aanvraag.

Nieuwe feiten en/of omstandigheden (nova)

Nova zijn gegevens die betrekking hebben op de datum of periode waar de eerdere beslissing over gaat, en die niet eerder bekend waren of niet eerder konden worden aangevoerd. De eis van nova (en daardoor de bewijslast) moet streng worden opgevat.

Voorbeelden van nova:

In de volgende situaties kan sprake zijn van nova:

- Nieuw inzicht in de medische wetenschap over de invaliderende werking van een bepaalde ziekte, waardoor we meer beperkingen moeten aannemen.
- Later medisch onderzoeksrapport waaruit veel meer beperkingen per de oorspronkelijke datum blijken.
- Gegevens die terugwerkende kracht hebben, bijvoorbeeld een verblijfsvergunning die met terugwerkende kracht wordt verleend of een wijziging met terugwerkende kracht van een beschikking van de belastinginspecteur.

Deze opsomming is niet uitputtend, maar kan als leidraad worden gebruikt om eventuele nova vast te stellen. Het is altijd afhankelijk van het geval of nova inderdaad kan worden aangenomen.

In de volgende, vaak voorkomende, situaties is geen sprake van nova:

- Uitspraken van rechters over nieuwe of gewijzigde rechtspraak.
- Nieuwe of latere argumenten (dat zijn eigenlijk te laat aangevoerde bezwaar- of beroepsgronden).
- Latere medische diagnose voor alerkende klachten.
- Andere waardering van een arts van bekende gegevens.
- Rapport van een arts of een andere datum of periode dan de eerdere beslissing.
- Feiten of omstandigheden waarvan zonder meer duidelijk is dat ze geen rol kunnen spelen bij de beslissing.

Ook deze opsomming bestaat alleen uit voorbeelden. Uit ervaring blijkt dat de zaken die de klant aanvoert meestal niet als nova kunnen worden gezien.

Duuraanspraken

Een uitkering kan mogelijk op het moment van verzoek nog doorlopen, als deze eerder toegekend was in plaats van afgewezen. Als de klant vraagt om terug te komen op deze afwijzing, dan is dat een duuraanspraak. Bij duuraanspraken moet UWV inhoudelijk onderzoek doen naar de (on)juistheid van de eerdere beslissing mits er een deugdelijke en toereikende onderbouwing is van het verzoek.
De klant moet in dit geval feiten en omstandigheden aanvoeren die tot een gunstiger resultaat dan de eerdere beslissing kunnen leiden. De gegevens die de klant aanvoert, moeten (mede) betrekking hebben op de datum of periode uit het verleden waar de eerdere, vaststaande beslissing over gaat. Dit hoeven niet persé nieuwe feiten en/of omstandigheden te zijn.

Beoordeling

Beoordeling nova: terugkomen van beslissing over het verleden

Als de klant geen of onterecht nova aanvoert, dan mag het verzoek zonder verder onderzoek worden afgewezen met verwijzing naar de eerdere afwijzende beslissing (art. 4:6 Awb). We moeten wel motiveren waarom er geen sprake is van nova. Er wordt getoetst of er terecht, en zorgvuldig voorbereid en deugdelijk gemotiveerd een standpunt kan worden ingenomen dat er geen nieuwe gebleken feiten of veranderde omstandigheden zijn.

Verdieping

Als de klant nova aanvoert, dan moeten we beoordelen of de eerdere beslissing onjuist is. Is dit het geval, dan moet er een nieuwe beslissing worden genomen die volledig in plaats treedt van de beslissing waarop wordt teruggekomen. Dit betekent dat er met volledige terugwerkende kracht moet worden hersteld en de uitkering in principe in gaat op de dag waarop het recht is ontstaan. Als de klant hier niet financieel door wordt bevoordeeld, dan mogen we rekening houden met de regels in het handboek onder bijzondere hardheid.

Beoordeling duuraanspraken

Als de klant geen deugdelijke en toereikende feiten en omstandigheden aanvoert ter onderbouwing van de aanvraag, dan mag een aanvraag zonder verder onderzoek worden afgewezen onder verwijzing naar de eerdere afwijzende beslissing (art. 4:6 Awb). We moeten wel toetsen er sprake is van een evidente onredelijkheid dat er niet wordt teruggekomen van de vaststaande beslissing.

Als we de eerdere beslissing moeten aanpassen omdat het een onjuiste beslissing was, dan geldt als ingangsdatum de datum van het verzoek van de klant. De beslissing wordt hersteld per oorspronkelijke datum, maar er wordt geëffectueerd per datum verzoek. Dit kan betekenen dat er in de tussentijd rechten verloren kunnen gaan. Tot aan datum verzoek wordt de eerdere beslissing tegengeworpen, tenzij sprake is van evidente onredelijkheid.

Zie voor verdiepende informatie: 'Terugkomen van beslissingen' (Juridische Kennisbank)

Correctie op eerdere beslissing zonder verzoek van klant

De bevoegdheid om terug te komen op een beslissing betekent ook dat je mag terugkomen op een beslissing zonder dat de klant daarvoor een verzoek heeft ingediend. Je corrigeert de beslissing op dezelfde manier als bij een verzoek van de klant om terug te komen op een eerdere beslissing. Als datum verzoek neem je de datum waarop ambtshalve is vastgesteld dat de eerdere beslissing onjuist is.

Herzien bij wijziging in wet, jurisprudentie of beleid

Door een wetswijziging, wijziging in jurisprudentie of beleid kan het nodig zijn terug te komen op eerdere beslissingen. Hoe we hiermee omgaan, is te lezen in Herzien bij wijziging in wet, jurisprudentie of beleid.

Herzien bij bezwaar of beroep werkgever

Het instellen van bezwaar of beroep door een werkgever kan ertoe leiden dat de uitkering met terugwerkende kracht moet worden herzien of ingetrokken. Het rechtsmiddel dat de werkgever heeft, kan dus nadelig uitpakken voor de werknemer (= klant). Daarom is bepaald dat de intrekking of verlaging van de uitkering pas ingaat zes weken nadat de beslissing op bezwaar bekend is gemaakt of uitspraak is gedaan. De schade die de eigenrisicodrager lijdt, moeten we vergoeden.
Als we de uitkering door schuld of toedoen van de klant ten onrechte of te hoog hebben uitbetaald, geldt geen uitlooptermijn.

Een nadere toelichting die ook geldt voor WIA-herzieningen is te vinden in Herzien WAO bij bezwaar of beroep werkgever.

Artikelen 86 en 117 WIA

Terugkomen van vaststaande toerekeningen WGA aan ERD

Werkgevers die eigenrisicodragers zijn voor de WGA dragen tot tien jaar het risico van betaling van de WGA-uitkering van werknemers die bij hen uitvielen. De betalingsverplichting wordt in een zogenoemd toerekeningsbesluit aan de werkgever meegedeeld. Met dat besluit wordt de WGA-uitkering aan de juiste werkgever gekoppeld.
Een toerekeningsbesluit waartegen de werkgever geen bezwaar heeft gemaakt of waarvan het bezwaar/beroep ongegrond is verklaard, staat vast. Het besluit is dus in rechte onaantastbaar geworden. In het algemeen komt UWV dan niet terug op vaststaande beslissingen als er geen nieuwe feiten en omstandigheden worden aangevoerd. Echter, van onjuiste toerekeningsbesluiten, die 10 jaar effect blijven houden, komt UWV op verzoek wel terug.
Met ingang van 5 oktober 2018 komt UWV op verzoek alleen per toekomende tijd terug van de onjuiste toerekening en dus niet met terugwerkende kracht. Deze werkwijze geldt voor verzoeken die op of na 5 oktober 2018 door UWV ontvangen worden.
Met 'per toekomende tijd' wordt de periode na de datum van ontvangst van het verzoek om terug te komen van het vaststaande toerekeningsbesluit bedoeld.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Hoogte WGA-uitkeringen

Algemeen

In deze instructie over de hoogte van de diverse WGA-uitkeringen hanteren we een aantal begrippen waarvan het misschien nuttig is dat we ze hier met uitleg op een rijtje zetten:

WIA-maandloon

In deze instructie is gekozen voor de term **WIA**-maandloon en niet 'maandloon' zoals in de wettekst staat. Zouden we alleen de term 'maandloon' hanteren, dan zou dit mogelijk verkeerd begrepen kunnen worden als inkomsten uit arbeid.
Zie artikel 13 lid 4 voor de definitie van maandloon. Bij recht op uitkering over een volledige kalendermaand bedraagt het maandloon 21,75 x dagloon WIA. Bij een niet volledige kalendermaand: aantal dagen recht gedeeld door aantal dagen van die kalendermaand (m.u.v. de zaterdagen en zondagen) maal 21,75 x dagloon WIA.

LAU(1) en LAU(2)

De loonaanvullingsuitkering kent twee varianten:
de eerste is die waarbij betrokkene ten minste zijn overblijvende verdiencapaciteit per maand benut, danwel als hij volledig niet duurzaam arbeidsongeschikt is. Deze variant duiden we in deze instructie gemakshalve aan als **LAU(1).**
De tweede variant is die waarbij betrokkene zijn overblijvende verdiencapaciteit per maand niet volledig maar wel voor minimaal 50% benut. Deze variant noemen we **LAU(2).**

Overblijvende verdiencapaciteit (OVC)

Een begrip dat van belang is voor de hoogtebepaling van de loonaanvullingsuitkering. Niet te verwarren met 'resterende verdiencapaciteit'.

Bodemuitkering

Een minimum, alleen van toepassing bij loonaanvullingsuitkering 2e variant (LAU2)

Garantie-uitkering VVU

De garantie-uitkering VVU komt in de plaats van een tweede WGA-recht. De garantie-uitkering kan je zien als een fictieve LGU.
Zie verder Hoogte VVU.

- Klik hier voor schematisch overzicht van de WGA-rechten.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Hoogte WGA-uitkeringen

Hoogte Loongerelateerde uitkering (LGU)

Hoogte afhankelijk van inkomen uit arbeid

De hoogte van de LGU is afhankelijk van de vraag of betrokkene een inkomen heeft uit arbeid.
Als de gedeeltelijk arbeidsgeschikte niet werkt bedraagt de LGU 70% van het WIA-maandloon. Voor LGU-uitkeringen die op of na 1-1-2008 in gaan bedraagt de LGU de eerste twee maanden 75% en daarna 70%.
Werkt de betrokkene wel dan bedraagt de LGU per kalendermaand 0,7 maal het WIA-maandloon, verminderd met de inkomsten in die kalendermaand. Voor LGU-uitkeringen die op of na 1-1-2008 in gaan bedraagt de LGU de eerste 2 maanden 0,75 maal het WIA-maandloon verminderd met de inkomsten in die kalendermaand. Na de eerste twee maanden bedraagt de LGU-uitkering 0,7 maal het WIA-maandloon verminderd met de inkomsten in die kalendermaand.
De opzet van LGU waarnaast de betrokkene werkt, is dat naarmate iemand meer werkt, zijn totale inkomen hoger wordt.

Bepalen van de tweemaanden-termijn

De termijn van twee maanden bepaal je als volgt :

De eerste dag van de termijn is de ingangsdatum van de LGU. De laatste dag van de termijn is twee maanden verder op dezelfde datum -/- 1 dag.

Voorbeeld: Eerste LGU-dag is 15 januari 2008. Laatste LGU-dag met een percentage van 75% is 14 maart 2008.

De regels m.b.t. uitsluitingsgronden, later ontstaan recht, einderecht en herleven recht, zijn ook tijdens de tweemaanden-termijn van toepassing.
Voorbeelden ⊞

Hoogte LGU over gebroken kalendermaand

De tweemaandenperiode duurt **exact twee maanden**. Dat betekent dat deze periode meestal in de loop van een kalendermaand eindigt. In deze maand wordt de LGU het eerste deel van de maand berekend naar een uitkeringspercentage van 75% en het laatste deel van de maand berekend naar een uitkeringspercentage van 70%.

Om de hoogte van de LGU over deze gebroken kalendermaand te kunnen vaststellen moet je twee deeluitkeringen berekenen, en die bij elkaar optellen:

- Eerst tel je het aantal uitkeringsdagen waarover in die maand een uitkeringspercentage van 75% geldt.
- Dat aantal deel je door het totaal aantal uitkeringsdagen in die maand.
- De uitkomst vermenigvuldig je met 21,75.
- Het resultaat hiervan vermenigvuldig je dan met het verschil tussen het maandloon en de inkomsten, gedeeld door 21,75.

Hetzelfde doe je voor de uitkeringsdagen waarover een uitkeringspercentage van 70% geldt.

De uitkomst van beide berekeningen tel je bij elkaar op om tot het maandbedrag te komen.

Voorbeeld hoogte LGU over gebroken kalendermaand ⊞

LGU en max-dagloon

Per 01-01-2007 geldt voor de bepaling van de hoogte van de LGU dat je de maandinkomsten eerst corrigeert met de factor dagloon gedeeld door ongemaximeerd dagloon. Als iemands werkelijke dagloon hoger is dan max-dagloon heeft dit een verlagend effect op de inkomsten. Hierdoor kan er ook recht op uitkering ontstaan als per maand meer dan een ‘maandelijks’ max-dagloon wordt verdiend. In deze situatie is er immers nog steeds sprake van feitelijk inkomensverlies.
Is iemands dagloon lager of gelijk aan max-dagloon dan heeft de toepassing van de genoemde factor geen invloed op de uitkomst omdat de factor dan 1 is.
De wijziging geldt voor lopende en nieuwe LGU-uitkeringen vanaf januari 2007.

Voorbeeld hoogte LGU, 2007 ⊞

vakantiebijslag

De uitkering is inclusief vakantiebijslag. Bij de betaling reserveer je een deel vakantietoeslag.(zie hiervoor Vakantiebijslag)
68 WIA

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Hoogte WGA-uitkeringen /

Loonaanvullingsuitkering

Algemeen

LAU(1) en LAU(2)

De loonaanvullingsuitkering kent twee varianten:
de eerste is die waarbij betrokkene ten minste zijn overblijvende verdiencapaciteit per maand benut, danwel als hij volledig niet duurzaam arbeidsongeschikt is. Deze variant duiden we in deze instructie gemakshalve aan als **LAU(1).**
De tweede variant is die waarbij betrokkene zijn overblijvende verdiencapaciteit per maand niet volledig maar wel voor minimaal 50% benut. Deze variant noemen we **LAU(2)**

Hoogte LAU(1)

De hoogte van de LAU(1) wordt volgens de regels van de LGU (0,7 x WIA-maandloon of 0,7 x (WIA-maandloon – inkomsten uit arbeid)) vastgesteld als de verzekerde ten minste zijn overblijvende verdiencapaciteit per maand benut of als hij volledig, maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is (80-100% ao). Dit geldt ook voor degene die komend vanuit een 80/100 situatie nu wel resterende verdiencapaciteit heeft, maar in een uitlooptermijn zit naar een LAU2-uitkering of naar de VVU.
Ook voor de LAU(1)-uitjkering geldt dat de inkomsten uit arbeid vanaf januari 2007 eerst worden gecorrigeerd met de factor dagloon/ongemaximeerd dagloon. Als iemands werkelijke dagloon hoger is dan max-dagloon heeft dit een verlagend effect op de inkomsten. Hierdoor kan er ook recht op uitkering ontstaan als per maand meer dan een ‘maandelijks’ max-dagloon wordt verdiend. In deze situatie is er immers nog steeds sprake van feitelijk inkomensverlies.
Is iemands dagloon lager of gelijk aan max-dagloon dan heeft de toepassing van de genoemde factor geen invloed op de uitkomst omdat de factor dan 1 is.

Deze wijziging geldt voor lopende en nieuwe LAU(1)-vaststellingen vanaf januari 2007
60. lid 1,5 en 6 WIA

Hoogte LAU(2)

Als verzekerde zijn overblijvende verdiencapaciteit per maand niet volledig benut, maar wel voor minimaal 50% dan bedraagt de LAU(2) 0,7 x (het WIA-maandloon minus de overblijvende verdiencapaciteit per maand).
Vanaf januari 2007 corrigeer je ook eerst de overblijvende verdiencapaciteit die je hanteert bij de hoogtebepaling van de LAU(2)-uitkering met de factor dagloon/ongemaximeerd dagloon. Als iemands werkelijke dagloon hoger is dan max-dagloon heeft dit een verlagend effect op de ovc. Hierdoor kan er ook recht op uitkering ontstaan als de ovc per maand meer dan een ‘maandelijks’ max-dagloon bedraagt.
Is iemands dagloon lager of gelijk aan max-dagloon dan heeft de toepassing van de genoemde factor geen invloed op de uitkomst omdat de factor dan 1 is.
Alleen voor de LAU(2) is een minimum vastgesteld. Dit heet de bodemuitkering. Je mag de LAU(2) dus niet lager vaststellen dan op de bodemuitkering.

61 lid 2 t/m 5 WIA

Klikhier voor instructie Inkomen uit arbeid

Overblijvende verdiencapaciteit

Het begrip overblijvende verdiencapaciteit (OVC) is geïntroduceerd voor de hoogtebepaling van de LAU. De overblijvende verdiencapaciteit bedraagt twee maal de inkomenseis. De inkomenseis bedraagt 50% van de resterende verdiencapaciteit. De overblijvende verdiencapaciteit wijkt af van de resterende verdiencapaciteit (RVC) in de periode dat de arbeidsongeschiktheid en de resterende verdiencapaciteit al zijn gewijzigd, maar de inkomenseis nog twee maanden ongewijzigd blijft (artikel 60. lid 2 WIA). In die periode hanteer je de 'oude' RVC, die dan OVC heet.
61 lid 3 WIA

Resterende verdiencapaciteit

Onder de resterende verdiencapaciteit van verzekerde wordt verstaan het inkomen op maand- of uurbasis dat de verzekerde kan verdienen met alle algemeen geaccepteerde arbeid waartoe hij met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

(Zie ook Arbeidsongeschiktheid, Resterende verdiencapaciteit)

[Via een AMvB zullen ook m.b.t. de resterende verdiencapaciteit, het inkomen daarbij en de periode van vaststelling nog nadere regels worden gesteld (Walvisharmonisatie).]

60 lid 4 en 5 WIA

Wijziging inkomen binnen één maand

Per maand kan er binnen één WGA-uitkering wisseling voorkomen tussen LAU(1) (volledig OVC, volledig ao of gelijkgesteld), LAU 2 (minimaal 50% OVC) en VVU (minder dan 50% OVC).
De vraag is nu hoe dit zich verhoudt tot het gebruik van de polis voor de maandelijkse inkomensgegevens (Walvisactie). Voorlopig zal UWV uitgaan van de inkomensgegevens die het van de verzekerde ontvangt. UWV doet dus geen maandelijkse beoordeling, tenzij de verzekerde doorgeeft dat er iets is gewijzigd. Wanneer de verwerking van de inkomensgegevens uit polisadministratie in de toekomst kan worden geautomatiseerd, kan UWV overgaan op een maandelijkse toets (achteraf).

Klik hier voor instructie Inkomenuit arbeid

Bodemuitkering

De bodemuitkering bij de LAU(2)-uitkering is gelijk aan de vervolguitkering die betrokkene zou hebben gehad als hij geen LAU(2) zou hebben gehad. De uitkering mag echter niet meer bedragen dan 0,7 maal (WIA-maandloon – inkomen per maand). Hierbij corrigeer je vanaf januari 2007 eerst het inkomen per maand met de factor dagloon/ongemaximeerd dagloon. Zie hiervoor ook het voorbeeld.
De bodemuitkering bedraagt het bij de arbeidsongeschiktheid behorende uitkeringspercentage maal het minimumloon per maand of het maandloon, als dat lager is dan het minimumloon per maand. Het minimumloon per maand stel je vast op het maandbedrag naar leeftijd plus de minimum-vakantietoeslag. Deze vakantietoeslag bedraagt 8%. Zie artikel 12 WIA. Je hanteert daarbij de volgende uitkeringspercentages

0 tot 35% ao: 0%
35 tot 45% ao: 28%
45 tot 55% ao: 35%
55 tot 65% ao: 42%
65 tot 80% ao: 50,75%
80 tot 100%ao: 70

De bodemuitkering wordt indien nodig herzien nadat de mate van arbeidsongeschiktheid gedurende minimaal 2 maanden gewijzigd is geweest.
61lid 5 en 7 WIA

Voorbeeld ⊞

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Hoogte WGA-uitkeringen /

Hoogte vervolguitkering (VVU)

Vervolguitkering

Wanneer een verzekerde met een ao-percentage van minder dan 80% geen inkomen heeft of een inkomen van minder dan 50% van overblijvende verdiencapaciteit dan ontvangt hij een vervolguitkering. De vervolguitkering volgt na de LGU-periode maar kan ook direct bij aanvang van de WIA-uitkering van toepassing zijn als de verzekerde niet eerst recht heeft op een LGU.

Overblijvende verdiencapaciteit

Het begrip overblijvende verdiencapaciteit (OVC) is geïntroduceerd voor de hoogtebepaling van de loonaanvullingsuitkering. De overblijvende verdiencapaciteit bedraagt twee maal de inkomenseis. De inkomenseis bedraagt weer 50% van de resterende verdiencapaciteit (RVC). OVC en RVC zijn dus in feite aan elkaar gelijk, met dit verschil dat de OVC afwijkt van de RVC in de periode dat de arbeidsongeschiktheid en de RVC al zijn gewijzigd, maar de inkomenseis nog twee maanden niet.
Artikel 60 lid 2 Wet WIA
Artikel 61 leden 3 en 7 Wet WIA

Hoogte vervolguitkering

De hoogte van de vervolguitkering bedraagt het uitkeringspercentage maal het minimumloon per maand of het maandloon, als dat laatste lager is. Het minimumloon per maand stel je vast op het maandbedrag naar leeftijd plus de minimum-vakantietoeslag. Deze vakantietoeslag bedraagt 8%.
Artikel 62 lid 1 Wet WIA

Uitkeringspercentage

Het uitkeringspercentage is hetzelfde als dat bij de bodemuitkering en bedraagt bij een arbeidsongeschiktheid van:

0–35%, 0%;
35–45%, 28%;
45–55%, 35%;
55–65%, 42%;
65–80%, 50,75%; en bij
80% of meer, 70%.

Bij 80% of meer is sprake van volledige maar niet duurzame arbeidsongeschiktheid en zal de verzekerde recht hebben op een LAU1.
Artikel 61, lid 6 Wet WIA

Herzien vervolguitkering

De hoogte van de VVU wordt, net als bij de bodemuitkering, nadat een wijziging in de mate van arbeidsongeschiktheid ten minste twee

kalendermaanden heeft voortgeduurd, herzien.
Artikel 62 lid 4 Wet WIA

Inkomen naast de VVU

Voor de vervolguitkering is geen regeling getroffen voor het korten van inkomen op de VVU. Een inkomen van minder dan 50% van de overblijvende verdiencapaciteit wordt niet gekort op de VVU. Heeft de verzekerde een inkomen van 50% of meer van de overblijvende verdiencapaciteit dan heeft (weer) recht op een LAU2 of een LAU1.

Gedeelte van de maand

Indien niet over een volledige kalendermaand recht op een uitkering bestaat bedraagt het minimumloon het aantal dagen in die kalendermaand gedeeld door het totaal aantal dagen in die maand maal het minimumloon. Zaterdagen en zondagen blijven daarbij buiten beschouwing.
Artikel 62 lid 1 Wet WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Praktische schatting?

- De vraag dient zich aan of de WIA bij inkomsten uit arbeid geen praktische schatting kent. De WIA kent inderdaad net als de WAO een praktische schatting. Zie voor herbeoordeling en effectuering schatting WIA onderdeel ‘Herziening arbeidsongeschiktheid’.
- De LGU eindigt niet als de mate van arbeidsongeschiktheid lager dan 35% wordt (artikel 56 lid 2 WIA). De reden hiervoor is dat de LGU WGA niet een pure arbeidsongeschiktheidsuitkering is, maar ook WW-aspecten in zich heeft.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Hoogte WGA-uitkeringen /

Dagloonherziening WIA

Dagloonherziening

Met ingang van 1 juli 2013 is in artikel 13a WIA de mogelijkheid van het opnieuw vaststellen van het dagloon in de WIA opgenomen. Het dagloon kan opnieuw worden vastgesteld als de verzekerde naast de WIA-uitkering verzekerde arbeid verricht of op andere wijze verzekerd is voor de WIA en vervolgens ziek wordt. Na de wachttijd van 104 weken moet het dagloon dan opnieuw berekend worden alsof een tweede recht op WIA zou zijn ontstaan. Het oorspronkelijke dagloon wordt direct herzien als dat het dagloon van een tweede recht hoger is dan het oorspronkelijke dagloon.
Artikel 13a Wet WIA

Ingangsdatum dagloonherziening

De dagloonherziening is onderdeel van de Verzamelwet 2013 van 1 juli 2013. In de Verzamelwet 2013 is geen overgangsrecht opgenomen. Dat betekent dat de regeling voor de dagloonherziening WIA van toepassing is op alle gevallen waarvan het beoordelingsmoment ligt op of na 1 juli 2013. Het beoordelingsmoment is niet het moment waarop de medewerker de beoordeling doet, maar is de datum per wanneer het dagloon herzien zou moeten worden. Ligt die datum op of na 1 juli 2013 dan is dagloonherziening mogelijk.

Dagloonherziening spontaan

Wanneer een verzekerde met een WIA-uitkering of met een wegens ziekte herleefde WIA-uitkering per einde wachttijd nog ziek is, moet spontaan worden beoordeeld of een tweede recht op WIA leidt tot een hoger dagloon. Leidt een tweede recht op WIA tot een hoger dagloon dan wordt het dagloon van de lopende WIA-uitkering per einde wachttijd herzien. Herziening van het dagloon wordt dus spontaan uitgevoerd en vereist dan ook geen aanvraag van de verzekerde.

Voorwaarden dagloonherziening

Het WIA-dagloon wordt herzien als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de verzekerde wordt ziek tijdens de WIA-uitkering of op de dag dat het WIA-recht herleeft;
- de verzekerde is op de eerste ziektedag verzekerd voor de Wet WIA, maar niet alleen vanwege het recht op WIA;
- de verzekerde blijft 104 weken ziek;
- de verzekerde zou per einde wachttijd recht hebben op een tweede WIA-uitkering;
- het recht op WIA ontstaat niet omdat de verzekerde al een recht op een WIA-uitkering heeft of een WIA-uitkering die herleeft op de eerste ziektedag;
- het dagloon van het tweede recht op WIA is hoger dan het dagloon van de lopende WIA-uitkering;
- er is geen uitsluitingsgrond van toepassing anders dan het ontvangen van een IVA- of WGA-uitkering, waardoor geen tweede recht op WIA kan ontstaan.

Dagloonherziening is dus alleen aan de orde als de verzekerde naast zijn WIA-uitkering meer verdiende dan het loon waarop zijn uitkering is

Dagloonherziening is dus alleen aan de orde als de verzekerde naast zijn WIA-uitkering meer verdiende dan het loon waarop zijn uitkering is gebaseerd.

Dagloonherziening en garantie-uitkering

Bij dagloonherziening geldt niet de voorwaarde dat betrokkene moet voldoen aan de referte-eis. Deze voorwaarde geldt wel voor het recht op een garantie-uitkering. Voldoet de verzekerde aan de voorwaarden voor dagloonherziening dan wordt het dagloon direct herzien als het tweede dagloon hoger is. Dagloonherziening geldt voor zowel het recht op een IVA-uitkering als het recht op een WGA-uitkering.

Dagloonherziening bij WW en nawerking

Dagloonherziening is ook van toepassing indien de verzekerde vanuit de WW ziek wordt of eerst ziek wordt in de periode van nawerking van de WIA-verzekering.
Artikel 10 Wet WIA

Dagloonvaststelling bij dagloonherziening

Bij herziening van het dagloon zijn de gewone regels van het Dagloonbesluit van toepassing met dien verstande dat bij de herziening van het dagloon geen rekening wordt gehouden met de ontvangen IVA- of WGA-uitkering.

Voorbeeld 1: dagloonherziening, hoger dagloon

Een verzekerde is ziek geworden op 1 januari 2008. Na 104 weken ziekte krijgt hij vanaf 5 januari 2010 recht op een IVA-uitkering met een dagloon van € 100. De verzekerde hervat op 1 juli 2011 zijn werk bij zijn werkgever. De loonwaarde van deze arbeid is € 120 per dag. Vanuit dat werk wordt hij op 17 oktober 2011 ziek. Per einde wachttijd van 104 weken wordt het dagloon opnieuw berekend. Het refertejaar voor de dagloonherziening loopt van 1 oktober 2010 tot 1 oktober 2011. In het refertejaar ontving hij van 1 oktober 2010 tot 1 juli 2011 een ongekorte IVA-uitkering. Vanaf 1 juli 2011 tot 1 oktober 2011 ontving hij inkomen dat op zijn IVA-uitkering in mindering is gebracht. De IVA-uitkering wordt bij de dagloonherziening geheel buiten beschouwing gelaten.
Het herziene dagloon wordt alleen gebaseerd op het inkomen dat hij ontving in de periode van 1 juli 2011 tot 1 oktober 2011. De IVA-uitkering over deze periode blijft buiten beschouwing.
Omdat de verzekerde over het eerste aangiftetijdvak van de referteperiode geen loon ontving dat meetelt voor de vaststelling van het dagloon, wordt de verzekerde aangemerkt als starter in de zin van artikel 18 van het Dagloonbesluit. Het nieuwe dagloon bedraagt daardoor € 120.
Het opnieuw vastgestelde dagloon is hoger dan het dagloon van waarop de IVA-uitkering is gebaseerd. De IVA-uitkering wordt per einde wachttijd uitbetaald naar het dagloon van € 120.

Voorbeeld 2: dagloonherziening, geen wijziging dagloon

Een verzekerde is ziek geworden op 1 januari 2008. Na 104 weken ziekte krijgt hij vanaf 5 januari 2010 recht op een LGU-uitkering met een dagloon van € 100. De verzekerde hervat op 1 juli 2010 zijn werk bij zijn werkgever. De loonwaarde van deze arbeid is € 70 per dag. Vanuit dat werk wordt hij op 17 oktober 2011 ziek. Per einde wachttijd van 104 weken wordt het dagloon opnieuw berekend. Het refertejaar voor de dagloonherziening loopt van 1 oktober 2010 tot 1 oktober 2011. In het refertejaar ontving hij LGU-uitkering waarop het inkomen werd gekort. De LGU-uitkering wordt bij de dagloonherziening geheel buiten beschouwing gelaten. Het herziene dagloon wordt alleen gebaseerd op het inkomen dat hij ontving in de periode van 1 oktober 2010 tot 1 oktober 2011. Gedurende het gehele refertejaar verdiende de verzekerde € 70 per dag. Dit is lager dan het dagloon van de LGU-uitkering. Er vindt geen herziening van het dagloon plaats. Het dagloon blijft gehandhaafd op € 100.

Voor meer rekenvoorbeelden kijk **HIER**.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Hoogte WGA-uitkeringen /

Garantie-uitkering LAU en VVU

De garantie-uitkering

Tijdens de LAU en de VVU kan de verzekerde recht hebben op de garantie-uitkering. Een garantie-uitkering komt in de plaats van een tweede recht op LGU. De garantie-uitkering is met name bedoeld voor personen die naast hun WGA-uitkering werken en van daaruit ziek worden. Maar ook tijdens een recht op WW of bij nawerking van de WIA-verzekering kan een recht op garantie-uitkering ontstaan. De achterliggende gedachte van de garantie-uitkering is dat een tweede recht op LGU hoger kan zijn dan de WGA-uitkering die de verzekerde feitelijk ontvangt. De WIA kent echter geen tweede recht op een LGU. In plaats daarvan voorziet de WIA in een garantie-uitkering waardoor een LAU- of VVU-uitkering wordt aangevuld tot het niveau van het tweede recht op LGU.
Artikel 61 lig 9 Wet WIA
Artikel 62 lid 5 Wet WIA

LAU-uitkering

De loonaanvullingsregeling kent twee uitkeringen: de LAU1 en de LAU2. De LAU1 wordt op dezelfde manier berekend als de LGU en ook de hoogte van de uitkeringen is gelijk, te weten 70% van het maandloon. Enig verschil is dat bij de LGU de uitkering gedurende de eerste twee maanden 75% van het maandloon bedraagt. De uitkering onder de LAU2 is door een andere wijze van bereken lager dan de LAU1. Een garantie-uitkering is met name van belang in de fase van de LAU2 omdat de uitkering van de verzekerde dan lager is en daardoor een garantie-uitkering eerder hoger.
Artikel 61 Wet WIA

VVU-uitkering

De VVU is lager dan de LAU en wordt maximaal gebaseerd op het WML met een maximaal uitkeringspercentage van 70%. Een garantie-uitkering zal dan ook al vrij snel hoger zijn dan de VVU-uitkering.
Artikel 62 Wet WIA

Voor rekenvoorbeelden voor de garantie-uitkering LAU1 en LAU2 kijk **HIER**.

Voorwaarden garantie-uitkering

1. de verzekerde wordt ziek tijdens de WIA-uitkering of op de dag dat het WIA-recht herleeft;
2. er ontstaat geen tweede recht op uitkering omdat op de eerste dag van de wachttijd de verzekerde al recht heeft op een IVA- of WGA-uitkering;
3. de verzekerde is op de eerste ziektedag verzekerd voor de WIA, anders dan op grond van de WGA-uitkering zelf;
4. de verzekerde blijft 104 weken ziek;
5. er is geen andere uitsluitingsgrond van toepassing, anders dan het recht op een IVA- of WGA-uitkering;

6. de verzekerde is ten minste 35% arbeidsongeschikt;
7. de verzekerde voldoet aan de referte-eis.

Deze voorwaarden zijn grotendeels gelijk aan de voorwaarden voor een eerste recht op een WGA-uitkering. De voorwaarden werken wij hieronder nader uit.

1. Ziek tijdens een WGA-uitkering

De verzekerde wordt ziek op het moment dat hij al recht heeft op een WGA-uitkering. Het kan hierbij gaan om twee verschillende situaties:

- de verzekerde heeft recht op een WGA-uitkering en wordt tijdens die uitkering ziek, of
- de WGA-uitkering van de verzekerde is al beëindigd maar herleeft op de eerste dag van de wachttijd.

De verzekerde moet, voordat hij ziek werd, al een keer eerder de wachttijd van 104 weken hebben doorgemaakt en een WIA-uitkering ontvangen.

Ziek tijdens recht op WGA - voorbeeld

Een verzekerde is ziek geworden op 1 juli 2011. Na 104 weken ziekte krijgt hij vanaf 1 juli 2013 voor een periode van 2 jaar recht op een loongerelateerde WGA-uitkering. De verzekerde heeft tijdens de wachttijd zijn werk gedeeltelijk hervat bij de eigen werkgever. Vanuit dat werk wordt hij op 1 oktober 2011 ziek. Na 104 weken ziekte (1 oktober 2013) heeft hij nog tot 1 juli 2015 recht op een WGA-uitkering. Per einde wachttijd (1 oktober 2013) ontstaat dus geen nieuw recht op een uitkering.

Herleving recht op WGA - voorbeeld

Een verzekerde heeft vanaf 1 juli 2009 recht op een WGA-uitkering. Hij ontvangt tot 1 juli 2010 een loongerelateerde WGA-uitkering; daarna ontvangt hij een loonaanvullingsuitkering. Vanaf 15 december 2010 is zijn WGA-uitkering geëindigd omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. De verzekerde wordt op 1 juli 2011 ziek wegens dezelfde oorzaak, waardoor zijn WGA-uitkering herleeft. Op 1 juli 2011 is de betrokkene verzekerd voor de WIA. Na 104 weken ziekte (1 juli 2013) heeft de verzekerde nog recht op de (herleefde) WGA-uitkering. Per einde wachttijd (1 juli 2013) ontstaat dus geen nieuw recht op een uitkering.

Ziek worden tijdens de wachttijd

Verzekerden die tijdens de wachttijd van 104 weken voor het eerste recht ziek worden, vallen niet onder de regeling van de garantie-uitkering. Voor hen geldt dat de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering wordt verlengd.
Artikel 59, lid 4 Wet WIA

Ziek worden na een eerdere afwijzing WIA

Verzekerden die per einde wachttijd geen recht hebben op een WGA-uitkering omdat zij minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn maar daarna weer ziek worden, zijn niet ziek geworden tijdens de WGA-uitkering of op de dag van herleving van de WGA-uitkering. Zij vallen daarom niet onder de regeling van de garantie-uitkering. Dat is ook niet nodig omdat zij feitelijk (voor het eerst) recht krijgen op een WGA-uitkering en daarbij rekening wordt gehouden met de laatste verdiensten.

2. Geen tweede recht op WIA

Een tweede recht op een WIA-uitkering is niet mogelijk omdat een (eerste) IVA- of WGA-uitkering een uitsluitingsgrond is voor het recht op een WIA-uitkering. Deze uitsluiting wordt gecompenseerd door het recht op een garantie-uitkering dat in de plaats komt van een tweede recht op LGU.
Artikel 43, onderdeel a, onder 1° Wet WIA

3. Verzekerd zijn voor de WIA

De verzekerde moet verzekerd zijn voor de WIA anders dan vanwege het feit dat hij een WIA-uitkering ontvangt. Hij moet werkzaam zijn in verzekerde arbeid of verzekerd zijn doordat hij een WW-uitkering ontvangt. Ook bij nawerking van de verzekering of bij een vrijwillige verzekering is sprake van verzekerd zijn voor de WIA.
Artikel 8 Wet WIA en artikel 8a ZW
Artikel 10 Wet WIA
Artikel 16 Wet WIA

Ziek worden vanuit werken

De garantie-uitkering is met name bedoeld voor wie naast de WGA-uitkering werkt en vanuit dat werk ziek wordt. De garantie-uitkering compenseert het feit dat een tweede recht op een LGU, gebaseerd op de laatste werkzaamheden, niet mogelijk is.

Ziek worden vanuit de WW

De garantie-uitkering is ook van toepassing op een verzekerde die naast zijn uitkering werkt, vanuit dat werk werkloos wordt en vervolgens vanuit de WW ziek wordt. Na 104 weken ziekte kan hij in aanmerking komen voor een tweede recht op LGU en daardoor voor een garantie-uitkering.
De duur van die garantie-uitkering wordt wel verkort omdat bij een tweede recht op LGU tijdens het recht op WW de garantie-periode wordt verkort met de duur van de loongerelateerde WW-uitkering die al is ontvangen.

Artikel 8 Wet WIA en artikel 7 ZW
Artikel 58 lid 1 onderdeel b Wet WIA
Artikel 59 lid 3 Wet WIA

Nawerking

Binnen de termijn van 4 weken van de nawerking is nog sprake van een verzekering voor de WIA. De verzekerde die binnen de termijn van de nawerking ziek wordt kan per einde wachttijd recht hebben op een garantie-uitkering.
Artikel 10 Wet WIA

Vrijwillige verzekering

De vrijwillige verzekering WIA is gelijkgesteld met de verplichte verzekering WIA. Een verzekerde die vanuit de vrijwillige verzekering ziek wordt kan per einde wachttijd recht hebben op een garantie-uitkering. Bij een vrijwillige verzekering geldt de referte-eis niet.
Artikel 16 Wet WIA

4. Verzekerde 104 weken ziek

Voorwaarde om in aanmerking te komen voor een garantie-uitkering is dat de verzekerde 104 weken lang ziek is gebleven (in de zin van de ZW) voor het werk waarvoor hij voor de WIA verzekerd was. De verzekerde moet dus voor een recht op een garantie-uitkering opnieuw de wachttijd van 104 weken doormaken voordat een recht op de garantie-uitkering kan ontstaan.
Is de verzekerde niet ten minste 104 weken ziek geweest voor de verzekerde arbeid dan kan geen recht op garantie-uitkering ontstaan. Of aan de voorwaarde van 104 weken ziek zijn is voldaan is ter beoordeling van UWV.
Artikel 54, lid 1, letter a Wet WIA
Artikel 23, lid 1 Wet WIA

5. Geen uitsluitingsgrond van toepassing

Bij de beoordeling van een tweede recht op LGU zijn de uitsluitingsgronden van artikel 43 Wet WIA van toepassing met uitzondering van de uitsluitingsgrond over het recht hebben op een IVA- of WGA-uitkering. Bij de beoordeling van het tweede recht op LGU moet dus vast staan dat er geen uitsluitingsgrond, anders dan het recht op uitkering,van toepassing is.
Artikel 43 Wet WIA

6. Ten minste 35% arbeidsongeschikt

Bovendien geldt als voorwaarde dat betrokkene na afloop van de wachttijd van 104 weken ten minste 35% arbeidsongeschikt moet zijn. Voor de beoordeling of de verzekerde op basis van de laatste verzekerde arbeid recht heeft op een tweede recht op LGU, moet dus de mate van arbeidsongeschiktheid worden vastgesteld.
Artikel 54, lid 1, letter b Wet WIA
Artikel 5 Wet WIA

Maatmaninkomen

Daartoe moet je het maatmaninkomen baseren op de werkzaamheden die de verzekerde heeft verricht naast zijn WGA-uitkering, dan wel de werkzaamheden voorafgaand aan herleving van de WGA-uitkering. Er kan alleen recht op een WGA-uitkering ontstaan als er ten opzichte van die werkzaamheden na 104 weken sprake is van een mate van arbeidsongeschiktheid van ten minste 35%.

Mate van arbeidsongeschiktheid

De mate van arbeidsongeschiktheid voor de garantie-uitkering moet opnieuw worden vastgesteld. Omdat deze vaststelling ook al voor de feitelijke WGA-uitkering is uitgevoerd, zal er veelal een dubbele beoordeling moeten plaatsvinden. Deze dubbele beoordeling is echter eenmalig. Na de tweede vaststelling voor de garantie-uitkering hoeft de mate van arbeidsongeschiktheid niet opnieuw te worden vastgesteld. De loongerelateerde uitkering eindigt immers niet als betrokkene minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt. Dat geldt dus ook voor een tweede recht op LGU.

Volledig en duurzaam arbeidsongeschikt

De mate van arbeidsongeschiktheid die voor de garantie-uitkering moet worden berekend, staat los van de mate van arbeidsongeschiktheid, is vastgesteld voor de uitkering die betrokkene feitelijk ontvangt. Wanneer echter bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid

is vastgesteld voor de uitkering die betrokkene feitelijk ontvangt. Wanneer echter bij de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid voor het tweede recht op LGU blijkt dat de verzekerde volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is, eindigt direct de lopende WGA-uitkering en ontvangt de verzekerde een IVA-uitkering. De garantie-uitkering is in deze situatie niet van toepassing. De garantie-uitkering kan echter wel weer van belang worden als de verzekerde overgaat naar een LAU- of VVU-uitkering.
Artikel 48, lid 1 Wet WIA

Ten minste 35% arbeidsongeschikt - voorbeeld

De verzekerde ontvangt een loongerelateerde WGA-uitkering. Zijn maatmanloon bedraagt € 40 per uur met een omvang van 40 uur per week. Naast zijn WGA-uitkering werkt hij 20 uur per week in dienstbetrekking. Het loon bij deze arbeid bedraagt € 36 per uur. Zijn mate van arbeidsongeschiktheid bedraagt 55%.
Uit dit werk wordt hij op 3 juli 2011 ziek en hij blijft voor dat werk 104 weken lang ziek. Voor de toepassing van de garantie-uitkering wordt het maatmanloon gesteld op € 36 met een omvang 20 uur. Hij blijft per 1 juli 2013 nog belastbaar te zijn voor 10 uur per week. Vanwege deze urenbeperking per 1 juli 2013 bedraagt de reductiefactor 10/20 en de resterende verdiencapaciteit € 18,00. Daarom is hij voor deze garantie-uitkering 50% arbeidsongeschikt. Hij kan daarom in aanmerking komen voor een garantie-uitkering.
De resterende verdiencapaciteit die voor de garantie-uitkering wordt vastgesteld wijkt af van de resterende verdiencapaciteit die wordt vastgesteld voor de WGA-uitkering die de verzekerde feitelijk ontvangt. Bij een urenbeperking van 10 uur per week bedraagt de reductiefactor 10/40. Zijn feitelijke mate van arbeidsongeschiktheid zal dus aanzienlijk hoger zijn.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt - voorbeeld

Zie het voorgaande voorbeeld, alleen nu is de verzekerde per 1 juli 2013 weer voor 20 uur belastbaar. Om die reden is hij voor deze garantie-uitkering minder dan 35% arbeidsongeschikt. Hij komt dus niet in aanmerking voor de garantie-uitkering. Voor zijn recht op WGA-uitkering is deze verzekerde echter nog steeds ten minste 35% arbeidsongeschikt.
Toename wegens dezelfde oorzaak na wachttijd
Als betrokkene na afloop van de wachttijd van 104 weken minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontstaat geen recht op een garantie-uitkering. Wordt hij echter binnen 5 jaar na deze datum toegenomen arbeidsongeschikt (ten minste 35%) ten gevolge van dezelfde oorzaakals waarvoor hij aan het eind van de wachttijd ongeschikt was, dan kan hij alsnog in aanmerking komen voor een garantie-uitkering. In dat geval heeft hij namelijk zonder wachttijd recht op een tweede recht op LGU.

Toename wegens dezelfde oorzaak - voorbeeld

De verzekerde werkt tijdens zijn WGA-uitkering. Hij valt uit met knieklachten en blijft hiervoor 104 weken ziek. Op dat moment is hij minder dan 35% arbeidsongeschikt en komt dus niet in aanmerking voor de garantie-uitkering. Binnen 5 jaar nadien nemen de knieklachten echter dusdanig toe dat hij meer dan 35% arbeidsongeschikt wordt. Op dat moment zou hij alsnog in aanmerking kunnen komen voor een tweede recht op LGU, waardoor de garantie-uitkering alsnog van toepassing wordt.

7. Verzekerde voldoet aan de referte-eis

De garantie-uitkering komt in de plaats van een tweede recht op LGU. Voor het recht op LGU moet de verzekerde voor de WIA-verzekerde arbeid voldoen aan de referte-eis.

Net als bij de voorwaarde van het verzekerd zijn, kunnen ook hier twee situaties worden onderscheiden:

- ziek worden vanuit werken;
- ziek worden vanuit de WW.

Wij verwijzen hiervoor kortweg naar de instructie Nieuw recht, referte-eis.

Referte-eis tweede recht op LGU

Voor de toets aan de referte-eis voor een tweede recht op LGU tellen gewerkte weken niet mee als ze al hebben meegeteld voor het eerdere (eerste) recht op uitkering. Dat betekent dat alleen weken meetellen die beginnen na afloop van de wachttijd van het (eerste) recht op uitkering.

Referte-eis tweede recht op LGU - voorbeeld

De verzekerde krijgt op dinsdag 3-1-2006 een WGA-LGU. Hij werkt op dat moment bij zijn eigen werkgever in aangepast werk. Hij wordt op woensdag 1-2-2006 bij die werkgever ziek. De dag na einde wachttijd voor het tweede ziektegeval ligt op woensdag 30-1-2008. De verzekerde moet in 26 van de 36 te werken weken (woensdag t/m dinsdag) die liggen vóór 30-1-2008 hebben gewerkt in verzekerde arbeid. Hierbij tellen alleen weken mee die beginnen na 3-1-2006. De verzekerde heeft dus 107 weken, waarin te werken en gewerkte weken kunnen liggen.

Eerste recht op WIA geen recht op LGU

Wanneer een verzekerde bij de eerste aanvraag WIA niet voldoet aan de referte-eis dan heeft hij geen recht op een LGU- maar mogelijk wel op een LAU- of VVU-uitkering. Voldoet de verzekerde vervolgens bij de beoordeling voor van een tweede recht op LGU wel aan de referte-eis, dan heeft hij recht op een garantie-uitkering ter hoogte van het tweede recht op LGU. Dat de verzekerde bij beoordeling van het eerste recht niet aan

de referte-eis voldeed is voor de garantie-uitkering niet van belang.

Referte-eis tweede recht en garantie-uitkering - voorbeeld

De verzekerde is op 1 januari 2009 in dienst getreden bij een werkgever. Daarvoor heeft hij niet gewerkt. Op 1 april 2009 wordt hij ziek uit dit werk, wat na 104 weken leidt tot gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid. Tijdens de wachttijd van 104 weken werkt hij niet. Hij voldoet niet aan de referte-eis omdat hij niet ten minste 26 weken heeft gewerkt. Daarom komt niet in aanmerking voor een LGU, maar voor een VVU. De

verzekerde gaat werken bij een nieuwe werkgever. Hierdoor komt hij in aanmerking voor een LAU. Hij wordt op 16 oktober 2011 ziek voor dit werk. Hij blijft 104 weken lang ziek voor dit werk, maar tijdens deze periode hervat hij zijn werk voor halve dagen. Daardoor voldoet hij op 13 oktober 2013 aan de referte-eis. Hij kan daarom vanaf 13 oktober 2013 (of vanaf een latere datum) in aanmerking komen voor een garantie-uitkering.
Artikel 54, lid 3 Wet WIA

Duur garantie-uitkering

Als aan alle voorwaarden van de garantie-uitkering wordt voldaan, moet worden vastgesteld gedurende welke periode de verzekerde een garantie-uitkering ontvangt. De duur van de garantie-uitkering wordt bepaald door de duur van het tweede recht op LGU dat de verzekerde zou hebben ontvangen. Deduur van een tweede recht op LGU moet op dezelfde manier worden berekend als een eerste recht op uitkering.

De garantie-uitkering VVU is al vanaf 2008 mogelijk, de garantie-uitkering voor de LAU kan eerst na 1 juli 2013 ontstaan. De duur van een tweede recht op LGU zal daarbij altijd gebaseerd zijn op het arbeidsverleden.

NB: Het gaat bij het arbeidsverleden altijd om het totale arbeidsverleden van de verzekerde en dus niet alleen om het arbeidsverleden dat met het laatste dienstverband is opgebouwd. Dat betekent dat het arbeidsverleden alleen maar toe kan nemen.

Als de verzekerde vanuit de WW ziek is geworden moet de duur van de reeds ontvangen WW afgetrokken worden van de duur van de LGU.

Aanvang garantie-uitkering

De looptijd van een eenmaal vastgestelde duur van de garantie-uitkering gaat direct in. Ook als de verzekerde eerst nog een IVA- of LGU-uitkering ontvangt gaat de looptijd voor de garantie-uitkering direct in. Als de verzekerde later overgaat naar een LAU- of VVU-uitkering wordt vanaf dat moment en voor de nog resterende duur het recht op de garantie-uitkering effectief.
Tijdens de IVA-uitkering en de LGU-uitkering kan wel door een hoger dagloon voor een tweede recht op LGU het oorspronkelijke dagloon worden herzien.

Aanvang garantie-uitkering - voorbeeld

Een verzekerde wordt bij een werkgever ziek en blijft voor dat werk ziek. Tijdens de wachttijd hervat hij bij die werkgever in aangepast werk. Hij ontvangt een LGU voor de duur van 3 jaar. Als hij een half jaar LGU ontvangt, wordt hij ziek voor het werk dat hij nog bij zijn werkgever verricht. Hij blijft hiervoor ziek. Na 104 weken kan de garantie-uitkering spelen. Op dat moment ontvangt hij echter nog een LGU. Dat neemt niet weg dat op dat moment de garantie-periode gaat lopen. Stel dat de garantie-periode 38 maanden (3 jaar en 2 maanden) bedraagt. Het eerste half jaar ontvangt hij nog LGU zodat de garantie-uitkering op dat moment nog niet kan spelen. Stel dat 3 maanden voor het eind van de LGU wordt vastgesteld dat hij niet langer volledig arbeidsongeschikt is. Hij hoeft de eerste 24 maanden echter niet aan de inkomenseis te voldoen. Daarom krijgt hij na afloop van de LGU (in ieder geval 21 maanden lang) een LAU1. Daarna gaat de inkomenseis gelden en moet worden beoordeeld of hij een VVU krijgt of een LAU en moet worden beoordeeld of een garantie-uitkering van toepassing is. Op dat moment resteert nog 38 – 6 – 21 = 11 maanden van de garantie-periode.

Voor rekenvoorbeelden dagloonherziening en garantie-uitkering kijk **HIER**.

Hoogte garantie-uitkering

De garantie-uitkering vult een LAU- of VVU-uitkering aan tot het niveau van het tweede recht op LGU. De LAU of VVU wordt dus tijdens de garantie-periode niet lager vastgesteld dat het tweede recht op LGU.

Hoogte garantie-uitkering - voorbeeld

De verzekerde is 50% arbeidsongeschikt. Hij ontvangt een VVU van 35% x € 1.491,70 = € 522,10 per maand. Daarnaast ontvangt hij per maand € 300 aan inkomen.

Het dagloon voor de garantie-uitkering bedraagt € 50. Het WIA-maandloon voor de garantie-uitkering bedraagt 21,75 x € 50 = € 1087,50. He tweede recht op LGU bedraagt

de eerste 2 maanden:
75% x (€ 1087,50 - € 300) = € 590,63 per maand

en daarna:
70% x € 787,50 = € 551,25 per maand.

Artikel 61, lid 9 Wet WIA
Artikel 62, lid 5 Wet WIA

Dagloonherziening

Onderdeel van de beoordeling op een tweede recht op LGU is de dagloonvaststelling. Bij een hoger dagloon voor een tweede recht wordt het dagloon van de lopende uitkering per einde wachttijd van het tweede recht direct herzien. Ook als de verzekerde recht heeft op een IVA- of LGU-uitkering en dus (nog) niet op een garantie-uitkering wordt het dagloon herzien. Een lager dagloon voor een tweede recht op LGU wijzigt daarentegen het oorspronkelijke dagloon niet. Bij de vaststelling van het dagloon zijn regels van het Dagloonbesluit van toepassing. Bij het opnieuw vaststellen van het dagloon blijft de WIA-uitkering van de verzekerde buiten beschouwing.
Artikel 13a, lid 1, letter b Wet WIA

Ziek tijdens WGA – dagloon - voorbeeld

Een verzekerde is ziek geworden op 3 juli 2009. Na 104 weken ziekte krijgt hij vanaf 1 juli 2011 recht op een loongerelateerde WGA-uitkering met een dagloon van € 100. Hij komt gedurende een periode van 2 jaar in aanmerking voor een loongerelateerde WGA-uitkering. De verzekerde is tijdens de LGU op 1 januari 2012 gedeeltelijk bij zijn eigen werkgever hervat met een loonwaarde van € 45 per dag. Vanuit dat werk wordt hij op 3 oktober 2012 ziek. Het refertejaar voor het tweede recht loopt van 1 oktober 2011 tot 1 oktober 2012.
In dit refertejaar ontving hij van 1 oktober 2011 tot 1 januari 2012 een ongekorte WGA-uitkering en vanaf 1 januari 2012 tot 1 oktober 2012 ontving hij een WGA-uitkering waarop de inkomsten uit arbeid in mindering werden gebracht. Deze WGA-uitkering moet geheel buiten beschouwing worden gelaten.
Van 1 januari 2012 tot 1 oktober 2012 ontving hij inkomsten uit arbeid, die in mindering werden gebracht op de WGA-uitkering. Het dagloon voor de dagloonherziening wordt alleen gebaseerd op deze verdiensten. Omdat de verzekerde in oktober 2011 geen loon ontving dat meetelt voor de dagloonvaststelling, wordt de verzekerde aangemerkt als een starter in de zin van artikel 6 Dagloonregels. Hierdoor zal het dagloon voor de dagloonherziening ca. € 45 bedragen.

Herleving WGA-recht – dagloon - voorbeeld

Een verzekerde heeft vanaf 1 juli 2006 recht gekregen op een WGA-uitkering. Vanaf 15 december 2008 is zijn recht geëindigd omdat hij minder dan 35% arbeidsongeschikt is. De verzekerde wordt op 1 december 2011 ziek wegens dezelfde oorzaak, waardoor zijn WGA-uitkering per dezelfde datum herleeft. Op 1 december 2011 was hij verzekerd voor de WIA. Het refertejaar voor het tweede recht loopt van 1 december 2010 tot 1 december 2011. In deze periode ontving de verzekerde geen WGA-uitkering. Het dagloon kan daardoor op grond van de hoofdregels van het Besluit dagloonregels worden vastgesteld.

Voor rekenvoorbeelden dagloonherziening en garantie-uitkering kijk **HIER**.

WIA-maandloon

De hoogte van een tweede recht op LGU is gebaseerd op het dagloon dat is berekend voor de dagloonherziening. Het WIA-maandloon waarop een tweede recht op LGU is gebaseerd, bedraagt 21,75 x het dagloon van de dagloonherziening.

Garantie-uitkering en korting inkomen

De garantie-uitkering is een aanvulling van de LAU of VVU tot het niveau van een tweede LGU. Wanneer tijdens de garantie-uitkering de verzekerde weer inkomen heeft, wordt dat inkomen op dezelfde wijze gekort op de uitkering als tijdens de LGU.

Garantiebedrag

Het garantiebedrag is het verschil tussen de LAU- of VVU-uitkering en de garantie-uitkering.

Einde garantie-uitkering

De garantie-uitkering is van toepassing voor zover de verzekerde tijdens de garantie-periode een LAU of VVU ontvangt. De garantie-uitkering eindigt als de verzekerde, al dan niet tijdelijk, geen LAU of VVU meer ontvangt. Heeft een verzekerde op enig moment weer recht op een LAU- of VVU-uitkering en is de garantie-termijn nog niet verstreken dan kan hij weer recht hebben op een garantie-uitkering. De garantie-uitkering eindigt definitief als de garantieperiodeis verstreken. Verder eindigt de garantie-uitkering als het recht op de WIA-uitkering eindigt.

Financiering garantie-uitkering

De verhoging van de LAU of VVU door toepassing van de garantie-uitkering komt ten laste van het Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) en niet

laste van de Werkhervattingskas (Whk). Hierdoor komt de verhoging van de LAU of VVU niet ten laste van de werkgever in het kader van de vaststelling van de gedifferentieerde premie WGA.
Artikel 117b lid 3 onderdeel e Wfsv

Garantie-uitkering en eigenrisicodragers

De verhoging van de LAU of VVU door toepassing van de garantie-uitkering komt niet ten laste van de werkgever die ERD is. De ERD draagt alleen de lasten van de VVU, zonder dat toepassing wordt gegeven aan artikel 62 lid 5 WIA, dus zonder dat rekening wordt gehouden met de verhoging van de LAU of VVU ten gevolge van de garantie-uitkering.
Artikel 83 lid 2 Wet WIA

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Hoogte WGA-uitkeringen /

Garantie-uitkering en dagloonherziening WIA

Verzamelwet 2013

Met de Verzamelwet 2013 is per 1 juli 2013 de Wet WIA uitgebreid met de dagloonherziening (artikel 13a WIA) en de garantie-uitkering voor de loonaanvullingsregeling (artikel 61 lid 9 WIA). De garantie-uitkering voor de vervolguitkering die al vanaf 2006 bestaat is per 1 juli 2013 niet gewijzigd. De bepalingen in de WIA voor de garantie-uitkering LAU en VVU zijn inhoudelijk aan elkaar gelijk. Met de wetswijziging is dan ook alleen beoogd het bereik van de garantie-uitkering VVU uit te breiden naar de LAU.

Overgangsrecht

Er is geen overgangsrecht opgenomen. Dat betekent dat de dagloonherziening en de garantie-uitkering LAU van toepassing zijn op alle gevallen waarvan het beoordelingsmoment ligt op of na 1-7-2013. Dat beoordelingsmoment is niet de feitelijke dag waarop de medewerker de beoordeling doet, maar de dag waarop de beoordeling betrekking heeft. De dagloonherziening en de garantie-uitkering gelden dus voor perioden die liggen op of na 1-7-2013.

Dagloonherziening WIA

Dagloonherziening vindt plaats als de verzekerde naast de WIA-uitkering vanuit verzekerde arbeid ziek wordt. Na 104 weken wordt het dagloon dan opnieuw vastgesteld. Is het nieuwe dagloon hoger dan het dagloon van de lopende IVA- of WGA-uitkering dan wordt dat dagloon herzien. Dagloonherziening is mogelijk zonder dat recht bestaat op een garantie-uitkering.
Artikel 13a Wet WIA

Duur en hoogte garantie-uitkering LAU

De garantie-uitkering LAU vult de uitkering aan tot het bedrag dat de verzekerde zou ontvangen indien hij recht zou hebben op een tweede LGU. Het garantiebedrag is het verschil van het recht op grond van de garantie-uitkering en de uitkering die de verzekerde feitelijk ontvangt. De duur van de garantie-uitkering is gelijk aan de duur van een tweede recht op LGU.
Artikel 61 lid 9 Wet WIA

Garantie-uitkering bij de LAU1

De hoogte van de LAU1 is gelijk aan de hoogte van de LGU. Bij een LAU1 heeft het recht op de garantie-uitkering in de meeste situaties dan ook geen effect op de feitelijke uitkering. Via de dagloonherziening werkt een hoger dagloon immers al direct door in de hoogte van de IVA- of LGU-uitkering. Uitzondering is de eerste twee maanden waarin het recht op LGU 75% van het maandloon is. Het dagloon van een tweede recht op LGU moet dan wel ten minste 70/75 (=93%) bedragen van het dagloon waarnaar de WGA-uitkering feitelijk is berekend.

Garantie-uitkering bij de LAU2

De LAU2 wordt anders berekend en is ook lager dan de LAU1. Bij de LAU2 worden immers niet de feitelijke verdiensten van het maandloon

De LAU2 wordt anders berekend en is ook lager dan de LAU1. Bij de LAU2 worden immers niet de feitelijke verdiensten van het maatmaloon afgetrokken maar de overblijvende verdiencapaciteit (OVC). Een tweede recht op LGU zal daardoor eerder hoger zijn omdat een verzekerde met een LAU2 minder verdient dan zijn OVC.

Garantie-uitkering bij de VVU

De vervolguitkering wordt maximaal gebaseerd op het WML met een maximaal uitkeringspercentage van 70%. De garantie-uitkering VVU zal dan ook vrijwel steeds hoger zijn dan de VVU.
Artikel 62 lid 5 Wet WIA

Zie ook de instructies:

Dagloonherziening WIA
Garantie-uitkering LAU en VVU

Voorbeeld A

Recht 1: dagloon € 100,00
Recht 2: dagloon € 150,00

Fase LAU 1 (fase 4 tekening)

Verzekerde ontvangt vanaf 1-4-2011 drie jaar lang (dus tot 1-4-2014) een LGU naar een dagloon van € 100,00. Hij werkt en verdient daarmee gemiddeld € 150,00. Zijn LGU-uitkering komt niet tot uitbetaling. Hij wordt op 4-8-2011 ziek uit dat werk. De werkgever betaalt tot 1-8-2013 het loon door. UWV kort tijdens de loonbetaling het oude loon op de uitkering. Per einde wachttijd van recht 2 (1-8-2013) is verzekerde volledig arbeidsongeschikt en werkt niet.
Op 1-8-2013 wordt het dagloon opnieuw vastgesteld en direct herzien van € 100,00 naar € 150,00. De uitkering bedraagt per die datum dus 70% x € 150,00 = € 105,00 per dag.
Op 1-8-2013 start de periode voor het recht op de garantie-uitkering LAU/VVU. De garantieperiode loopt van 1-8-2013 tot 1-10-2016 en duurt dus 3 jaar en 2 maanden. De garantie-uitkering geldt niet tijdens de LGU (fase 1 en 2) die loopt tot 1-4-2014. Vanaf 1-4-2014 gaat verzekerde over van de LGU naar de LAU1. De LAU-uitkering voor recht 1 bedraagt 70% x € 150,00 = € 105,00 en is even hoog als de LGU die hij daarvoor had en de garantie-uitkering van recht 2. Er is geen recht op een garantie-uitkering van 75% over de eerste twee maanden van recht 2 omdat die periode valt binnen de LGU-uitkering van recht 1.

Conclusie fase LAU1: Per einde wachttijd is het dagloon van recht 2 hoger. Het dagloon wordt per einde wachttijd herzien. Tijdens de LGU en de LAU1 (fase 3 en 4 tekening) wordt de uitkering van recht 1 naar het verhoogde dagloon uitbetaald. Er is geen aanvulling vanuit de garantie-uitkering.

Fase LAU2 (fase 5 tekening)

Vanaf 1-1-2015 wordt verzekerde 50% arbeidsongeschikt geacht. Hij kan € 75,00 per dag verdienen maar verdient op dat moment € 40,00 per dag. Hij krijgt daarom vanaf 112015 een LAU2. Deze bedraagt 70% x (€ 150,00 – € 75,00) = € 52,50.
De garantie-uitkering op grond van recht 2 zou 70% x (€ 150,00 – € 40,00) = € 77 bedragen. Dit is hoger dan de LAU2 van recht 1. Verzekerd heeft daarom recht op de garantie-uitkering. De aanvulling op de LAU2 bedraagt € 77,00 – € 52,50 = € 24,50.

Conclusie fase LAU2: Tijdens de LAU2 (fase 5 tekening) heeft verzekerde recht op de garantie-uitkering.

Fase VVU (fase 6 tekening)

Verzekerde raakt per 1-1-2016 zijn baan kwijt. Hij komt hierdoor in de VVU. Deze bedraagt 35% x € 73,00 = € 25,55 per dag. De garantie-uitkering op grond van recht 2 bedraagt 70% x € 150,00 = € 105,00. Verzekerde krijgt daarom tot uiterlijk tot 1-10-2016 een garantie-uitkering van € 105,00 – € 25,55 = € 79,45.

Conclusie fase VVU: Tijdens de VVU (fase 6 tekening) heeft verzekerde recht op de garantie-uitkering.

Voorbeeld B

Recht 1: dagloon € 100,00
Recht 2: dagloon € 60,00

Fase LAU1 (fase 4 tekening)

Verzekerde ontvangt vanaf 1-4-2011 drie jaar lang (dus tot 1-4-2014) een LGU naar een dagloon van € 100,00. Hij werkt en verdient daarmee gemiddeld € 60,00. Die inkomsten worden gekort op de LGU. Hij wordt op 4-8-2011 ziek uit dat werk. Na afloop van de nieuwe wachttijd per 1-8-2013 is hij volledig arbeidsongeschikt en werkt niet. Zijn uitkering bedraagt vanaf dat moment 70% x € 100,00 = € 70,00.
Op 1-8-2013 wordt het dagloon opnieuw vastgesteld maar niet herzien omdat het dagloon van recht 2 niet hoger is dan dat van recht 1. Per 1-8-2013 start de periode voor het recht op de garantie-uitkering LAU/VVU. De garantieperiode loopt van 1-8-2013 tot 1-10-2016 en duurt dus 3 jaar en 2 maanden.
Tijdens de LGU is de garantie-uitkering niet van toepassing. Omdat verzekerde voor recht 1 volledig arbeidsongeschikt is, heeft hij vanaf 1-4-2014 recht op een LAU1. Deze uitkering bedraagt 70% x € 100 = € 70,00. De uitkering zou op basis van recht 2 70% x € 60,00 = € 42 bedragen. Dit bedrag is lager dan de feitelijke uitkering zodat geen aanvulling vanuit de garantie-uitkering plaatsvindt.

Conclusie fase LAU1: Per einde wachttijd wordt het dagloon niet herzien omdat het herziene dagloon lager is. Tijdens de LAU1 is er geen aanvulling van de uitkering vanuit de garantie-uitkering (fase 3 en 4).

Fase LAU2 (fase 5 tekening)

Vanaf 1-1-2015 wordt verzekerde weer 50% arbeidsongeschikt geacht. Hij kan € 50,00 per dag verdienen maar verdient op dat moment € 25,00 per dag. Hij krijgt daarom vanaf 112015 een LAU2. Deze bedraagt 70% x (€ 100,00 – € 50,00) = € 35,00.
De garantie-uitkering van recht 2 bedraagt 70% x (€ 60,00 – € 25,00) = € 24,50. Dit is lager dan de uitkering op grond van de LAU2.

Conclusie fase LAU2: Tijdens de LAU2 (fase 5) is er geen aanvulling van de uitkering vanuit de garantie-uitkering.

Fase VVU (fase 6 tekening)

Verzekerde raakt per 1-1-2016 zijn baan kwijt. Hij komt hierdoor in de VVU. Deze bedraagt 35% x € 73,00 = € 25,55 per dag. De garantie-uitkering van recht 2 bedraagt 70% x € 60,00 = € 42,00. De garantie-uitkering is dus hoger dan de VVU. Verzekerde heeft daarom tot uiterlijk tot 1-10-2016 recht op een garantie-uitkering van € 42,00 – € 25,55 = € 16,45.

Conclusie fase VVU: Tijdens de VVU (fase 6) heeft verzekerde recht op de garantie-uitkering.

Voorbeeld C

Recht 1: dagloon € 100,00
Recht 2: dagloon € 95,00

Fase LAU1 (fase 4 en 5 tekening)

Verzekerde ontvangt van 1-6-2011 drie jaar lang (dus tot 1-6-2014) een LGU naar een dagloon van € 100,00. Hij werkt en verdient daarmee gemiddeld € 95,00. Die inkomsten worden gekort op de LGU. Hij wordt op 3-10-2012 ziek uit dat werk. Op 1-6-2014 gaat verzekerde over van de LGU naar LAU1 omdat hij voor recht 1 volledig arbeidsongeschikt is.
Per 1-10-2014 wordt het dagloon opnieuw vastgesteld maar niet herzien omdat het dagloon van recht 2 niet hoger is dan dat van recht 1.
Per 1-10-2014 start wel de periode voor het recht op de garantie-uitkering LAU/VVU. Deze periode duurt 3 jaar en 2 maanden en loopt dus tot 1-12-2017.
De LAU1 die verzekerde ontvangt bedraagt 70% x € 100,00 = € 70,00. De garantie-uitkering van recht 2 is over de eerste twee maanden 75% x € 95,00 = € 71,25. Dit is hoger dan de LAU1. Verzekerde heeft daarom over de eerste 2 maanden recht op een garantie-uitkering van € 1,25 per maand. Na 2 maanden bedraagt de garantie-uitkering 70% x € 95,00 = € 66,50. Dit is lager dan de LAU1 (€ 70,00). Er is na twee maanden dus geen aanvulling meer op de LAU1.
Ook als verzekerde daarna gaat werken, zal de hoogte van recht 2 altijd lager zijn dan de LAU1. Het dagloon van recht 2 (€ 95,00) is immers lager dan het dagloon van de LAU1 (€ 100,00).

Conclusie fase LAU1: Per einde wachttijd wordt het dagloon niet herzien omdat het dagloon van recht 2 lager is. Over de eerste twee maanden (fase 4) is de garantie-uitkering hoger dan de LAU1 en ontvangt de verzekerde een aanvulling van € 1,25 per maand.

Fase LAU2 (fase 6 tekening)

Vanaf 1-1-2015 wordt verzekerde weer 50% arbeidsongeschikt geacht. Hij kan € 50,00 per dag verdienen maar verdient op dat moment € 25,00 per dag. Hij krijgt daarom vanaf 112015 een LAU2. Deze bedraagt 70% x (€ 100,00 – € 50,00) = € 35,00.
De garantie-uitkering van recht 2 bedraagt 70% x (€ 95,00 – € 25,00) = € 49,00. Dit is hoger dan de LAU2. De garantie-uitkering bedraagt in dit geval € 49,00 – € 35,00 = € 14,00.

Conclusie fase LAU2: Tijdens de LAU2 (fase 6) heeft verzekerde recht op de garantie-uitkering.

Fase VVU (fase 7 tekening)

Verzekerde raakt per 1-1-2016 zijn baan kwijt. Hij komt hierdoor in de VVU. Deze bedraagt 35% x € 73,00 = € 25,55 per dag. Omdat hij niet meer werkt, bedraagt de garantie-uitkering van recht 2 vanaf dat moment 70% x € 95,00 = € 66,50. Hij krijgt daarom tot uiterlijk 1-12-2017 een garantie-uitkering van € 66,50 – € 25,55 = € 40,95.

Conclusie fase VVU: Tijdens de VVU (fase 7) heeft verzekerde recht op de garantie-uitkering.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Hoogte WGA-uitkering bij vrijwillige verzekering

Inleiding

Naast de verplichte verzekering voor de WIA bestaat de mogelijkheid voor niet-werknemers om zich vrijwillig te verzekeren voor de WIA. De verzekering geldt voor zowel de WGA als voor de IVA. Wat de regels zijn om toegelaten te worden tot de vrijwillige verzekering WIA kun je lezen in het algemene hoofdstuk Voorwaarden toelating.

Klik hier voor de volledige instructie Vrijwillige verzekeringen (UGD).

Voor de bepaling van de mate van arbeidsongeschiktheid en het uitkeringsrecht geldt geen afwijkende beoordelingswijze voor vrijwillig verzekerden. Ook voor de hoogte van de IVA-uitkering kent de WIA geen afwijkende bepalingen ten opzichte van de verplichte verzekering. Wel baseren wij de uitkering op het *verzekerd* dagloon voor de WIA.

Ook bij de vaststelling van de hoogte van de WGA-uitkering gaan we uit van het verzekerd dagloon. Voor de vaststelling van de hoogte van de WGA-uitkering gelden echter totaal van de verplichte verzekering afwijkende regels. Niet alleen is het uitkeringspercentage afhankelijk van de arbeidsongeschiktheidsklasse, ook de kortingssystematiek wijkt af van wat we gewoon zijn. Op de WGA-uitkering wordt namelijk 70% in mindering gebracht van wat iemand meer verdient dan zijn resterende verdiencapaciteit. Daarmee kent deze systematiek zowel WAO- als WIA-elementen.

Verzekerd dagloon WIA

De klant bepaalt zelf bij de aanvang van de vrijwillige verzekering de hoogte van het dagloon. Meer hierover kun je lezen in het hoofdstuk Dagloon vrijwillige verzekering.

Hoogte en duur WGA-uitkering

Voor de persoon die vrijwillig is verzekerd voor de WIA geldt voor het vaststellen van recht op een WGA-uitkering **geen referte-eis**. Tevens bestaat voor hem niet het onderscheid tussen een loongerelateerde uitkering en een vervolguitkering. Er is dus maar **één manier** van vaststellen van de hoogte van de WGA-uitkering. Die hoogte is mede afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid van de klant en bedraagt per kalendermaand:

Maandloon WGA X geldende uitkeringspercentage

We kennen de volgende uitkeringspercentages:

Bij een arbeidsongeschiktheid van	**=**	**het uitkeringspercentage**
35 – 45%	=	28
45 – 55%	=	35
55 – 65%	=	42
65 – 80%	=	50,75
80 – 100%	=	70

inkomen uit arbeid

Als de klant inkomen uit arbeid heeft en deze verdiensten meer bedragen dan zijn resterende verdiencapaciteit, wordt per kalendermaand 70% van dat meerdere in mindering gebracht op zijn uitkering. Onder ‘inkomen uit arbeid’ verstaan we het inkomen uit arbeid op grond van het AIB.

Je corrigeert de maandinkomsten eerst met de factor

$$\frac{\textit{verzekerd dagloon}}{\textit{ongemaximeerd dagloon}}$$

Als het verzekerd dagloon van de klant hoger is dan max-dagloon, heeft dit een verlagend effect op de inkomsten. Hierdoor kan er ook recht op uitkering ontstaan als de klant per maand meer dan een ‘maandelijks’ max-dagloon verdient. In deze situatie heeft de klant immers nog steeds een feitelijk inkomensverlies.

Deze bepaling kennen we ook bij de “verplichte verzekering”. Er is echter een verschil in de manier waarop de bepaling uitpakt bij de vrijwillige verzekering: er hoeft geen verband te zijn tussen het maatmaninkomen en de hoogte van het verzekerd dagloon. In de praktijk blijken deze behoorlijk uit elkaar te kunnen liggen. Zelfs zodanig, dat het verzekerd dagloon onder het maximum ligt, terwijl de inkomsten aanleiding geven een verzekering ter hoogte van het max-dagloon af te sluiten.

Ook in de situatie dat het verzekerd dagloon onder het maximum ligt, en het verzekerbare dagloon er boven, moet de factor worden toegepast op de te korten inkomsten. Is het verzekerbare dagloon van de klant lager of gelijk aan max-dagloon dan heeft het toepassen van de genoemde factor geen invloed op de uitkomst, omdat de factor dan 1 is. Onder verzekerbaar dagloon wordt hier verstaan het bedrag waarvoor iemand zich op grond van de inkomsten zou kunnen verzekeren. Het is het handigst om hierbij uit te gaan van de inkomsten die de arbeidsdeskundige heeft vastgesteld over het refertejaar. Het maatmaninkomen is hier niet geschikt voor, omdat het een gemiddelde is overde drie voorafgaande jaren.

herziening arbeidsongeschiktheid

In het geval dat de van arbeidsongeschiktheid van de klant is gewijzigd, moet je de hoogte van de uitkering pas herzien nadat deze wijziging twee kalendermaanden heeft geduurd. Een wijziging in de resterende verdiencapaciteit heeft gevolgen voor klasse-indeling en de bepaling van het te korten bedrag aan inkomsten.

Net zoals in de WAO kan een wijziging van de resterende verdiencapaciteit leiden tot een andere klasse-indeling. Daar hoort vanzelfsprekend een ander uitkeringspercentage bij. Anders dan in de WAO kan de hoogte van de inkomsten naast de uitkering helemaal los staan van de bepaling van het uitkeringspercentage. Er wordt immers geen gebruik gemaakt van de fictieve schattingsmethode bij de bepaling van de hoogte, maar van de hoogte van de resterende verdiencapaciteit. Daardoor kan een wijziging in de resterende verdiencapaciteit ook bij indeling in dezelfde klasse tot een wijziging in de uitkering leiden. Bij een gewijzigde klasse-indeling verandert het te korten bedrag altijd.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Wat is inkomen?

Drie categorieën voor berekening korting

Voor de korting van inkomen op de uitkering is de term ‘inkomen uit arbeid’ losgelaten. Deze term is met de Wet harmonisatie en vereenvoudiging per 1 maart 2012 vervangen door de term ‘inkomen’. [1]

Het inkomen dat van belang is voor de korting op de uitkering wordt verdeeld in drie categorieën:

- SV-loon
- loon voor de loonbelasting
- inkomen voor de inkomstenbelasting

SV-loon

De definitie van SV-loon is opgenomen in artikel 16 Wet financiering sociale verzekeringen. Daarnaast is per 1 maart 2012 in het Algemeen Inkomensbesluit (AIB) geregeld welke loonelementen die wel tot het SV-loon behoren, desondanks voor de uitkering niet tot het inkomen worden gerekend. UWV heeft op dit punt geen bevoegdheid om beleid te maken.

> **Let op:** Omdat het SV-loon in de wet is gedefinieerd, kan UWV daar beleidsmatig niet van afwijken. Daarom is het UWV-beleid dat van toepassing is op de vaststelling van het ‘brutoloon’

afwijken. Daarom is het UWV-beleid dat van toepassing is op de vaststelling van het brutoloon voor de WAO, WAZ en oWajong niet van toepassing op de vaststelling van het SV-loon.

SV-loon is fiscaal loon met uitzonderingen

Voor SV-verzekerde werknemers is de basis voor het inkomen het SV-loon. [2]

In grote lijnen bestaat het SV-loon uit het loon voor de loonbelasting. Daaronder valt ook loon in natura. Aan de hand van de belastingwetgeving bepaalt de werkgever de geldswaarde van het loon in natura en voert dit bedrag op in de loonaangifte.

Er zijn echter een aantal uitzonderingen:

minus:

- **Loon uit vroegere dienstbetrekking**, m.u.v. loon bij ziekte, uitkeringen werknemersverzekeringen en toeslag (TW) en andere aanvullingen. Pensioen- en VUT-uitkeringen zijn dus geen SV-loon. De uitkeringen werknemersverzekeringen en aanvullingen zijn wel SV-loon (zie ook hierna).

  Let op:
  1: Vanaf 1 januari 2022 korten we een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling gaan we uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond. Dit geldt alleen voor de WIA en dus niet voor de Wajong, WAO en WAZ.
  Artikel 3:2 lid 1 en 3:3 leden 1 en 2 AIB
  2: Vanaf 1 januari 2022 korten we in de volgende gevallen het feitelijke loon gedurende loondoorbetaling:
  – De loondoorbetaling tijdens ziekte of/en verlof is hoger dan het loon voorafgaande.
  – Er is geen voorafgaand inkomen.
  Dit geldt alleen voor de WIA en dus niet voor de Wajong, WAO en WAZ.
  Artikel 3:3 lid 14 AIB

- **Eindheffingsbestanddelen Wet op de loonbelasting**.
  Eindheffing is belastingheffing bij de inhoudingsplichtige (de werkgever) i.p.v. bij de werknemer. Het gaat bijvoorbeeld om loon in natura, spaarloon en geschenken tot bepaalde bedragen. [3]

- **Vergoeding** (van de inhoudingsplichtige) voor de **inkomensafhankelijke bijdrage** als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet (tot 1-1-2013).
- **Uitkeringen op grond van een levensloopregeling** (tot 1-1-2013) (Levensloopregelingen die voor 2012 zijn aangegaan, worden niet langer fiscaal gefaciliteerd. Per 1 januari 2022 wordt het overgangsrecht bij levensloopregeling beëindigd.)
- Privé-gebruik auto van de zaak (tot 1-1-2013) (zie ook hierna)

- de tegemoetkoming arbeidsongeschikten op grond van artikel 63a WIA of artikel 65l WAO (vanaf 1-1-2014).

plus:

- **Werkgevers- en werknemersbijdrage** die in de **levensloop** worden gestort (tot 1-1-2013) (Per 1 januari 2022 komt het overgangsrecht bij levensloopregelingen te vervallen).
- **Werknemersdeel WW-premie** (tot 1-1-2013)

Met het maximumpremieloon van artikel 17 Wfsv houden we bij de inkomensbepaling geen rekening.

Wel SV-loon, maar geen inkomen voor de uitkering

Het AIB zondert een aantal loonelementen die tot het SV-loon behoren uit van het inkomen voor de korting op de uitkering. [4]

Uitkeringen op grond van werknemersverzekering

Deze uitkeringen vallen onder het begrip Loon uit vroegere dienstbetrekking (de aanduiding voor inkomsten die worden genoten doordat er in het verleden sprake is geweest van -werkzaamheden in- een arbeidsovereenkomst). Deze uitkeringen, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet en de aanvullingen daarop van de werkgever, behoren tot het SV-loon.
Voor de inkomstenkorting WIA, WW en ZW worden uitkeringen op grond van een Werknemersverzekering echter niet aangemerkt als inkomen, omdat het voor die wetten niet de bedoeling is om de uitkering zelf te korten. [5]

Onder een werknemersverzekering wordt verstaan de verplichte verzekering op grond van de WW, de ZW, de WIA en de WAO (artikel 2 Wfsv). Een faillissementsuitkering valt hier ook onder. [6]

> **Let op:** Voor de ***Wet Wajong***, de ***IOW*** en de ***TW tellen deze uitkeringen wel mee als inkomen***. Daarnaast valt ook een toeslag op grond van de Toeslagenwet en de WAZO voor een werknemer of gelijkgestelde onder het SV-loon (artikel 16 lid 2 en 3 Wfsv). De WAZO is overigens wel inkomen voor de uitkering. Een toeslag op grond van de Toeslagenwet is voor andere uitkeringen nooit inkomen, eenvoudigweg omdat de toeslag pas kan worden vastgesteld als de hoogte van de andere uitkeringen bekend zijn.

Loondoorbetaling bij ziekte

loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte, al dan niet vermeerderd met een toeslag op g van de Toeslagenwet en de aanvullingen daarop van de werkgever.

Let op: Vanaf 1 januari 2022 korten een volledige loondoorbetaling wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling, gaan we uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond. Dit geldt alleen voor de WIA. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.
Artikel 3:2 lid 1 en 3:3 leden 1 en 2 AIB

Loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof hoger dan loon in voorafgaande aangiftetijdvak (geldig vanaf 1 januari 2022)

Het volgende geldt alleen voor de WIA en niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Tot 1 januari 2022
Tot 1 januari 2022 kortten we bij loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak op de uitkering. Bij wisselende inkomsten kortten we het gemiddelde inkomen over de voorafgaande 3 aangiftetijdvakken. Het gebruik van vervangend loon leidde in bepaalde situaties tot onbedoelde en ongewenste uitkomsten. Bijvoorbeeld als de klant geen loon had in het voorafgaande tijdvak of als het loon in het voorafgaande tijdvak lager was.

Vanaf 1 januari 2022
Vanaf 1 januari 2022 korten we bij loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof niet het voorafgaande loon, maar het feitelijke loon gedurende ziekte en/of verlof als het voorafgaande loon lager is of er geen voorafgaand loon is. Met andere woorden: als het loon tijdens ziekte en/of verlof hoger is dan het voorafgaande loon of er geen voorafgaand loon is, dan kort je de loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof op de uitkering.

Artikel 3:3 lid 14 AIB

Voorbeeld 1 ⊞

Voorbeeld 2 ⊞

Opname levenslooptegoed zonder levensloopverlof

Let op: Deze instructie is geldig tot 1 januari 2022. Per 1 januari 2022 is het overgangsrecht voor de levensloopregeling komen te vervallen.

De opname van (een deel van) het levenslooptegoed van een werknemer is sinds 2013 uitgezonderd van het inkomensbegrip als er geen sprake is van levensloopverlof. Meer hierover is opgenomen in de alinea over de levensloopregeling (zie hierna)

In de instructies voor de verschillende wetten over het AIB is opgenomen welke inkomsten wel en welke niet worden gekort.

Samenloop loondoorbetaling of doorbetaling bezoldiging na 104 weke… arbeidsongeschiktheid en WIA

arbeidsongeschiktheid en WIA

In sommige gevallen betaalt een werkgever ook na 104 weken arbeidsongeschiktheid het loon of de bezoldiging door. Vaak is dit bepaald in de CAO, o.a. CAR-UWO. Deze loondoorbetaling of doorbetaling van bezoldiging die de werknemer of ambtenaar na 104 weken wachttijd voor de WIA ontvangt kan niet worden aangemerkt als inkomen in de zin van het AIB en wordt daarom niet gekort op de WIA uitkering. (Zie ook het Beleidsstandpunt UWV d.d. 14 juli 2014).

> **Let op:** Dit geldt uiteraard niet als de uitkeringsgerechtigde nog (geheel of gedeeltelijk) werkt. In dat geval zal de loonwaarde voor de verrichte arbeid wel in mindering worden gebracht op de uitkering.

Loondoorbetaling na 104 weken en WIA

Een werknemer krijgt nadat hij 104 weken loondoorbetaling heeft gekregen een WGA-uitkering en verricht daarnaast nog werkzaamheden. Op enig moment wordt een IVA-uitkering toegekend wegens toename van de arbeidsongeschiktheid. De werkgever betaalt daarnaast het loon door. Voor het antwoord op de vraag of het loon dat na wachttijd door de werkgever wordt betaald kan worden gekort op de uitkering is van belang of al dan niet sprake is van een wijziging van de bedongen arbeid.
Voor de situaties van ‘WGA naar IVA, zonder wachttijd’ en ‘binnen vijf jaar alsnog IVA, zonder wachttijd’ vanaf 1 juli 2015 klik hier.

Bedongen arbeid ongewijzigd

Als géén wijziging van de bedongen arbeid is, dan ontstaat na uitval van de werknemer géén nieuwe loondoorbetalingsverplichting. Betaalt de werkgever zonder daartoe verplicht te zijn het loon door, dan is dit loon geen loon dat op de IVA-uitkering gekort kan worden. De werkgever kan in dat geval de WIA-uitkering korten op het “loon”.

Bedongen arbeid gewijzigd

Als sprake is van wijziging van de bedongen arbeid dan ontstaat bij uitval een nieuwe loondoorbetalingsverplichting voor werkgever. Op grond van artikel 3:3 lid 2 onder a, jo. artikel 1:1 van het Algemeen inkomensbesluit (AIB) korten wij dan het inkomen voorafgaand aan de loondoorbetaling. (Beleidsstandpunt UWV d.d. 25 juli 2014).

> **Let op:** vanaf 1 januari 2022 korten we een volledige loondoorbetaling wel op de uitkering. Bij minder dan 100% loondoorbetaling, gaan we uit van het loon dat de klant had in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.
>
> Dit geldt alleen voor de WIA. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Geen SV-loon en geen inkomen voor uitkering

Loon uit vroegere dienstbetrekking, maar geen SV-loon

Loon uit vroegere dienstbetrekking is de aanduiding voor inkomsten die worden genoten doordat er

Loon uit vroegere dienstbetrekking is de aanduiding voor inkomsten die worden genoten doordat er in het verleden sprake is geweest van (werkzaamheden in) een arbeidsovereenkomst. Een aantal van deze inkomsten worden niet tot het SV-loon gerekend en zijn ook geen inkomen voor de uitkering:

- **(pre)pensioen-, vut**– en vergelijkbare uitkeringen,

  Let op: Voor de inkomstenverrekening van de werknemersverzekeringen gaan wij tijdens de periode van vut-, (pre)pensioen of Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) uit van de inkomsten in het aangiftetijdvak direct daaraan voorafgaand. Voor de TW, IOW, oWajong, Wajong2010 en Wajong2015 wordt het (pre)pensioen zelf meegenomen als inkomen (artikel 2:4 en 3:6 AIB). Meer hierover is opgenomen in de instructie over het AIB van de betreffende wet.

- een **eenmalige afkoopsom (pre)pensioen**,

- een **vergoeding voor in het verleden bewezen diensten**, bijvoorbeeld bij het einde van een dienstbetrekking, zoals de gouden handdruk en de schadevergoeding bij ontslag.

  Let op: Gaat het echter om een beloning op grond van aanspraken uit een periode waarin is gewerkt, dan is er sprake van loon uit dienstbetrekking. Dus, als de werkgever bij of na het einde van de dienstbetrekking een (na)betaling doet van nog niet betaald loon, zoals het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, een overwerkvergoeding en ook niet genoten verlofdagen, dan is dat wel loon uit dienstbetrekking en ook SV-loon en dus ook inkomen voor de uitkering.
  Uitzonderingen:
  Een uitkering op grond van een werknemersverzekering, een toeslag op grond van de toeslagenwet en aanvullingen van de werkgever hierop zijn ook loon uit vroegere dienstbetrekking, maar die zijn wel SV-loon,

- een **transitievergoeding** bij het einde van een dienstverband.

  Let op: Sinds 1 januari 2020 heeft de werknemer vanaf de eerste dag van zijn arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. De hoogte van van de vergoeding is afhankelijk de hoogte van zijn maandsalaris en de duur van zijn dienstverband. Omdat de transitievergoeding ook behoort tot loon uit vroegere dienstbetrekking, blijft het gehele bedrag van de vergoeding buiten beschouwing voor de korting.

Artikel 16 lid 2 Wfsv

UWV-uitkeringen o.g.v. vrijwillige verzekering

Een uitkering op grond van de vrijwillige verzekering behoort niet tot het SV-loon. Deze uitker geldt immers voor personen die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringe.. Ook bij deze uitkeringen wordt voor de WIA, de WW en ZW het inkomen voorafgaand aan de

Ook bij deze uitkeringen wordt voor de WIA, de WW en ZW het inkomen voorafgaand aan de uitkering als inkomen aangemerkt. [7]

Uitkeringen o.g.v. WAZ, Wet Wajong en IOW

Een uitkering op grond van de WAZ, de Wet Wajong en de IOW behoort niet tot het SV-loon en wordt ook niet aangemerkt als inkomen.

> **Let op**: Voor de Wet Wajong, de IOW en de TW tellen deze uitkeringen wel mee als inkomen zie verder de instructie over het AIB).

Wel SV-loon, en wel inkomen voor uitkering

WAZO-uitkering

Een uitkering wegens zwangerschap, adoptie of pleegzorg aan de werknemer of de gelijkgestelde op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1 of artikel 4:2a van de Wet arbeid en zorg is wel SV-loon. Op grond van artikel 3:2 lid 1 AIB wordt deze uitkering ook aangemerkt als inkomen.
In de meeste gevallen zal UWV deze uitkering echter aan de werkgever betalen. De werkgever zal deze uitkering (eventueel) aangevuld tot het volledige loon aan de werknemer doorbetalen. In dat geval wordt het loon zelf als inkomen aangemerkt.

WAZO-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 geldt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Deze wet regelt dat de partner van de pas bevallen moeder maximaal 5 weken extra geboorteverlof kan opnemen (aanvullend geboorteverlof). Tijdens het aanvullend geboorteverlof regelt de WAZO het recht op een uitkering van UWV (art. 4:2c WAZO).
Een WAZO-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof wordt aangemerkt als inkomen. Dit inkomen wordt verrekend met de WIA-uitkering.

Aandachtspunten bij uitbetaling- en verrekeningssystematiek:

- Het SV-loon dat de werkgever tijdens het aanvullend geboorteverlof in de loonaangifte heeft aangegeven, wordt bij een werkgeversbetaling aangemerkt als inkomen uit arbeid.

- Bij een werknemersbetaling wordt niet het dagloon van de uitkering, maar de uitkering zelf (70%) aangemerkt als inkomen uit arbeid.
- Bij een combinatie van een werknemersbetaling en SV-loon van de werkgever korten we én de 70%-uitkering én het (aanvullende) SV-loon van de werkgever.

  Let op: we beschouwen het aanvullend geboorteverlof niet als verlof. Zo voorkomen we o zowel de uitkering wegens aanvullend geboorteverlof zelf als het inkomen in het voorafgaande

aangiftetijdvak wordt aangemerkt als inkomen om te verrekenen.

Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo)

Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers door de Wet arbeid en Zorg recht op een uitkering als zij ouderschapsverlof opnemen. Het totale ouderschapsverlof is 26 keer de wekelijkse arbeidsduur en kan opgenomen worden tot de dag waarop het kind 8 jaar wordt.

In de Wbo is geregeld dat de werknemer die ouderschapsverlof opneemt 9 weken recht heeft op een uitkering van UWV. Dit recht bestaat alleen als het verlof wordt opgenomen voor de datum waarop het kind 1 jaar wordt.

In het AIB is geregeld dat het verlof van de Wbo niet als verlof wordt aangemerkt, maar als inkomen. Ook de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen, die samenloop WAO of WAZ regelt, kent dezelfde verlofregeling. Bij samenloop van Wbo met WIA/Wajong/WAO/WAZ wordt de Wbo-uitkering daarmee verrekend.

Bij uitbetaling en verrekeningssystematiek geldt het volgende:

- Bij een werkgeversbetaling gebruik je het sv-loon dat de werkgever in de loonaangifte heeft aangegeven om de korting te berekenen. Je kort het sv-loon in de periode waarin dit sv-loon is uitbetaald.
- Bij een werknemersbetaling gebruik je het bedrag van de uitkering om de korting te berekenen (dus niet het dagloon van de uitkering). Deze uitkering kort je in de periode waarin recht bestaat op de Wbo-uitkering.
- Ontvangt de werknemer naast de Wbo-uitkering in dezelfde periode ook nog (aanvullend) sv-loon van de werkgever? Dan kort je dat sv-loon ook op de uitkering.

Geen SV-loon, maar wel inkomen voor uitkering

WAZO-ZEZ-uitkering

Een uitkering op grond van de WAZO-ZEZ voor zelfstandigen (hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 2 WAZO) behoort niet tot het SV-loon. Deze uitkering wordt in het AIB echter wel aangemerkt als inkomen. [8]

Let op: We merken de WAZO-ZEZ-uitkering niet als inkomen aan als die uitkering voortkomt uit werkzaamheden die niet werden gekort omdat de klant deze verrichtte voordat hij arbeidsongeschikt raakte. Deze WAZO-ZEZ-uitkering wordt dus niet gekort op de uitkering.

Richtlijnen vaststelling SV-loon

SV-loon van arbeidsongeschikte werknemers

Met name bij werknemers die arbeidsongeschikt zijn, kunnen in het SV-loon loonelementen zitten, die weliswaar onderdeel uitmaken van het SV-loon, maar die niet meetellen voor de inkomstenkorting, zoals bij:

- uitkeringen werknemersverzekeringen al dan niet vermeerderd met TW;
- bovenwettelijke aanvullingen van de werkgever op deze uitkeringen;
- doorbetaling loon of bezoldiging bij ziekte.

(zie eventueel de nadere uitleg).

In het SV-loon kunnen deze elementen zijn meegenomen. In deze gevallen kan je niet zomaar van het totaalbedrag aan SV-loon uitgaan.

Beoordelen situatie verzekerde

In Suwinet staat soms een incidentele inkomstenvermindering ‘wegens ziekte of verlof’ vermeld. Het loon dat de werkgever betaalt, is dan vaak niet gerelateerd aan de werkzaamheden die de verzekerde nog voor hem verricht maar aan het loon dat de verzekerde bij hem verdiende in het werk waar hij arbeidsongeschikt voor is geworden. In het SV-loon dat in Suwinet-inkijk staat vermeld, is dan ook een bedrag aan aanvulling op de uitkering en (bij een werkgeversbetaling) de ZW-uitkering zelf opgenomen. In deze gevallen is het opgegeven SV-loon dus niet bruikbaar voor de inkomstenaftrek.

We gaan uit van het SV-loon dat in de polisadministratie is opgenomen. We gaan ervan uit dat de loongegevens in de poliadministratie juist zijn.
We vragen alleen loonstroken op bij een werkgeversbetaling (als dat nodig is), als blijkt dat in de polisadministratie loongegevens ontbreken of als de klant aangeeft dat de loongegevens in de polisadministratie niet kloppen.

Als de klant aangeeft dat de polisgegevens niet kloppen, dan vragen we loonstroken op bij de klant. Op de loonstrook zie je bijvoorbeeld of het om sociaal loon gaat (klant werkt bij zijn oude werkgever). In dat geval moet je weten hoeveel uren de verzekerde werkt of het percentage waarin de verzekerde nog werkt (meestal werkt de verzekerde nog gedeeltelijk in de oude arbeid) en weet je op die manier wat de loonwaarde van de arbeid is. Als het gaat om andere arbeid met een ander uurloon, dan is dat uurloon ook van belang. Dit moet je nagaan via de werkgever of de verzekerde zelf.

Als je loonstroken hebt ontvangen omdat klant heeft aangegeven dat de gegevens in polis niet kloppen, of omdat het gaat om een werkgeversbetaling waarbij je loonstroken nodig hebt, dan ga je na of het opgegeven SV-loon betrekking heeft op de arbeid die is verricht (d.w.z. SV-loon dat meetelt voor het inkomen) of dat het opgegeven loon betrekking (deels) betrekking heeft op een

uitkering en een aanvulling van de werkgever op deze uitkering) (dus SV-loon dat niet meetelt voor het inkomen).

Wat als geen loonwaarde verrichte arbeid is af te leiden?

Als de werkgever een loonwaarde voor de verrichte arbeid opgeeft, dan kun je hiervan uitgaan. Als de werkgever de uitkering en de aanvulling daarop apart vermeldt, dan kun je die aftrekken. Als je de loonwaarde niet uit de polisadministratie en ook niet uit het loonstrookje kunt afleiden, dan ga je voor die gevallen uit van de loonwaarde van de arbeid, die gebaseerd is op het brutoloon.

Als verzekerde niet meer werkt, dan is er in principe geen sprake meer van inkomen voor de inkomstenkorting, tenzij het loon nog een (na)betaling over een gewerkte periode betreft. Raadpleeg voor meer informatie het onderdeel Aan welk tijdvak wordt het SV-loon toegerekend?

SV-loon in polisadministratie

Het SV-loon is per aangiftetijdvak van een maand of vier weken opgenomen in de polisadministratie. Het SV-loon is dan echter alleen voor werknemers gevuld die ook verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Voor werknemers die niet verzekerd zijn, is er mogelijk wel loonbelasting verschuldigd en is de arbeidsverhouding om die reden wel in de polisadministratie opgenomen, maar het SV-loon is in die gevallen nihil.

Waar vind je SV-loongegevens?

Het SV-loon is terug te vinden in de polisadministratie. Ook andere systemen beschikken over de SV-loongegevens. Ze halen deze loongegevens op uit de polisadministratie en maken ze in het eigen systeem zichtbaar. Het gaat hierbij onder meer om de dagloonmodule (DMO), Suwinet-inkijk en Winter (polis+).

Uitgaan van opgebouwde vakantiebijslag en opgebouwde EPS (per 1 januari 2022 AVWB)

Voor het relevante inkomen gaan wij in het algemeen uit van de opgebouwde vakantiebijslag in plaats van de betaalde vakantiebijslag en van de opgebouwde EPS (AVWB) in plaats van de uitbetaalde EPS (AVWB). Het uitbetaalde bedrag aan vakantiebijslag en/of EPS (AVWB) maakt onderdeel uit van het SV-loon. In het tijdvak waarin de vakantiebijslag en/of EPS (AVWB) wordt uitbetaald, zorgt dat er dus voor dat het SV-loon over dat tijdvak hoger wordt. In dat geval moet je het uitbetaalde bedrag aan vakantiebijslag en/of EPS (AVWB) aftrekken van het SV-loon en de opgebouwde bedragen aan vakantiebijslag en/of EPS (AVWB) er bij optellen.

> **Let op:** Vanaf 1 januari 2022 geldt het besluit Arbeidsvoorwaardenbedrag. De rubrieken ‘opbouw’ en opname ‘extra periode salaris’ (EPS) worden geschrapt. Het EPS is dan onderdeel van de rubriek AVWB. In de polisadministratie valt EPS vanaf dan onder de rubriek AVWB.

(Opgebouwde) vakantiebijslag

De werknemer heeft aanspraak op vakantiebijslag. Dit kan zijn een percentage van het loon of een (vast) bedrag. De aanspraak die gedurende het jaar wordt opgebouwd (gereserveerd), wordt is meestal eenmaal per jaar opeisbaar.
De werkgever moet elk aangiftetijdvak van een maand of vier weken het opgebouwde bedrag aan vakantiebijslag opgeven. Het opgebouwde bedrag aan vakantiebijslag maakt geen onderdeel uit van het SV-loon. Het is de bedoeling dat het totaal van de opgebouwde bedragen overeen komt met het uiteindelijke bedrag dat betaald wordt. In de praktijk kan er echter een verschil ontstaan bij werknemers die een deel van het uit te betalen bedrag aan vakantiebijslag aanwenden voor een fiscaal aftrekbaar doel.

- **All-in verloners**
  Er zijn werkgevers die de werknemer elk betalingstijdvak vakantiebijslag uitbetalen. Dat zijn de zogenaamde all-in-verloners. Dit bedrag maakt elk tijdvak onderdeel uit van het SV-loon. Als de werkgever daarnaast geen vakantiegeld reserveert, moet hij in zijn loonaangifte bij de uitbetaalde en bij de opgebouwde vakantiebijslag nul invullen. Er is dan in de polis geen bedrag aan betaalde en opgebouwde vakantiebijslag zichtbaar, maar de vakantiebijslag zit dan al in het SV-loon.

- **Vakantiebonnen/Tijdspaarfonds**
  Er zijn ook werkgevers die de werknemer elk betalingstijdvak een aanspraak op vakantiebijslag beschikbaar stellen via een apart fonds. Vakantiebonnen, vakantietoeslagbonnen en daarmee overeenkomende aanspraken geven de werknemer een zelfstandig recht op vakantiebijslag en vakantieloon (loon over vakantiedagen) tegenover een derde, bijvoorbeeld tegenover een vakantiefonds of tijdspaarfonds dat de bedrijfsorganisatie heeft ingesteld.
  De vakantiebon en de inleg in het tijdspaarfonds zijn belast en behoren daarmee tot het SV-loon. Ook in dit geval moet de werkgever in zijn loonaangifte bij de uitbetaalde en bij de opgebouwde vakantiebijslag nul invullen.

Cafetariasysteem
Ten slotte zijn er ook nog werkgevers die de vakantiebijslag elk betalingstijdvak aan de werknemer beschikbaar stellen. De werknemer kan echter zelf kiezen of hij het laat uitbetalen dan wel dat hij (een deel daarvan) reserveert om op een later moment uit te betalen. Hij kan dat gereserveerde bedrag dan aanwenden voor fiscaal voordelige regelingen. Op dit moment accepteert de belastingdienst dat de bedragen die de werknemer laat reserveren pas tot het fiscaal loon en het SV-loon worden gerekend op het moment waarop de werknemer het laat uitbetalen.

(Opgebouwde) EPS (AVWB)
Vanaf 1 januari 2022 is EPS een onderdeel van het AVWB).
Betalingen die het karakter hebben van Extra Periode Salaris (EPS) zijn bedragen die zijn uitbetaald onder de noemer van een 13e of 14e maand (eindejaarsuitkeringen) en/of een gratificatie, e
waarvoor de werknemer in de loop van het jaar reserveringen opbouwt. Recht op een extra pe
salaris kan bestaan op basis van afspraken in de CAO, maar ook op basis van gemaakte afspraken

salaris kan bestaan op basis van afspraken in de CAO, maar ook op basis van gemaakte afspraken in de arbeidsovereenkomst. Een EPS kan ook bestaan uit een aanspraak op een werkgeversbijdrage in een levensloopregeling, die slechts éénmaal per jaar wordt uitbetaald.
Er is alleen sprake van EPS als het recht op uitbetaling niet afhankelijk is van een onzekere toekomstige gebeurtenis. De werknemer moet recht hebben op uitbetaling van een evenredig deel van het (jaar)bedrag als hij slechts een gedeelte van dat jaar in dienst is (geweest).

Wat is geen EPS?
Sommige werkgevers geven ten onrechte een uitloopperiodiek van de werknemer op als EPS. Deze uitloopperiodiek is in het algemeen echter een bedrag dat elk betalingstijdvak wordt uitbetaald en om die reden niet wordt gereserveerd. De uitloopperiodiek zit elk aangiftetijdvak al in het SV-loon en alleen al daarom zou de werkgever in de velden Betaalde EPS en Opgebouwde EPS nul moeten invullen.

> **Let op:** Vanaf 1 januari 2022 is EPS onderdeel van het AVWB en valt in de polisadministratie onder de rubriek AVWB.

EJU onder voorbehoud/voorwaarden
Daarnaast zijn er werkgevers die een eindejaarsuitkering (EJU) onder voorbehoud of onder voorwaarde hanteren. Zo kan er in een CAO geregeld zijn dat alleen recht bestaat op een eindejaarsuitkering voor de werknemer die op 1 december van dat jaar in dienst is bij de werkgever. De uitbetaling kan ook afhankelijk zijn van de vraag of de werkgever voldoende winst heeft gemaakt en hij kan zelfs afhankelijk zijn van de hoogte van de winst (een winstuitkering). Daardoor is de feitelijke uitbetaling van die eindejaarsuitkering afhankelijk van een onzekere toekomstige gebeurtenis. In dat geval is de eindejaarsuitkering geen EPS.
Een eindejaarsuitkering kan ook afhankelijk zijn van een voorwaarde die al in het verleden is gerealiseerd, zoals de voorwaarde dat de werknemer op een bepaalde peildatum in het verleden (een bepaalde duur) in dienst was. Als de werknemer aan die voorwaarde voldoet, is er vanaf dat moment geen sprake meer van een onzekere toekomstige gebeurtenis. De werkgever zou de opgebouwde en uitbetaalde bedragen vanaf dat moment moeten opgeven als EPS.

> **Let op:** Vanaf 1 januari 2022 is EPS onderdeel van het AVWB en valt in de polisadministratie onder de rubriek AVWB.

Uitgaan van correcte aangifte werkgever
Wij gaan in principe uit van een correcte loonaangifte door de werkgever. Dat betekent dat we de opgave van de werkgever niet spontaan gaan controleren op onjuistheden. Je wijkt af van de polisgegevens als klant aangeeft dat de loongegevens niet kloppen en je hebt vastgesteld dat deze gegevens niet juist zijn. De onderbouwing van die beslissing leg je vast in het dossier. Als een werkgever een EJU onder voorbehoud of onder voorwaarden opgeeft als EPS, dan gaan wij ervan uit dat het EPS is. Dit doen we om een eenvoudige en eenduidige uitvoering te waarborgen. J herstelt dit pas als blijkt dat er geen EPS is betaald, omdat niet aan de voorwaarde is voldaa verder hierna).

Let op: Vanaf 1 januari 2022 is EPS onderdeel van het AVWB en valt in de polisadministratie onder de rubriek AVWB.

Wat te doen als blijkt dat het geen EPS is?

Er zijn twee situaties te onderscheiden waarin kan blijken dat er toch geen sprake is van EPS:

1 ***Er blijkt geen recht op betaling van EPS***

Op het moment waarop dat zou moeten, blijkt geen EPS betaald te worden

Als de werknemer feitelijk geen EPS ontvangt op het moment waarop deze zou moeten worden betaald, zou kunnen blijken dat de werknemer geen EPS ontvangt omdat hij geen recht op betaling blijkt te hebben. Als hij geen recht op betaling van de EPS heeft omdat niet is voldaan aan de voorwaarde die daaraan gesteld is, dan is (bij nader inzien) toch geen sprake van EPS, maar van een eindejaarsuitkering onder voorwaarde. In dat geval mag je ook geen rekening houden met het opgebouwde bedrag aan EPS (het is namelijk geen EPS). Voor zover je dat in het verleden wel hebt gedaan, zal je de hoogte van het vastgestelde inkomen over het verleden moeten corrigeren. Je gaat dan niet verder terug dan tot het laatste moment waarop de eindejaarsuitkering is uitbetaald.

Voorbeelden ⊞

2 ***Wel recht op betaling EPS, maar geen betaling***

Dit is een andere situatie dan de hierboven beschreven situatie, waar er geen recht op EPS blijkt te zijn. Hier heeft de werknemer wel recht op EPS, maar is er geen betaling. Hierbij kunnen we 2 situaties onderscheiden:

A ***de werkgever weigert om de EPS te betalen***, bijvoorbeeld omdat hij (tijdelijk) in betalingsproblemen

		verkeert (betalingsonmacht). De werknemer houdt echter recht op die uitbetaling. Die uitbetaling zal in principe op een later moment alsnog plaatsvinden, vanuit de werkgever dan wel vanuit UWV (als overname van de betalingsverplichting van de werkgever). Omdat er feitelijk geen EPS is betaald, kan je deze ook niet aftrekken van het SV-loon. In die situatie telt de opgebouwde EPS wel mee als inkomen.
	B	***de werknemer besteedt zijn eindejaarsuitkering geheel of gedeeltelijk*** (via een keuzeplan) aan de aankoop van bijvoorbeeld verlofdagen of om de fiscale ruimte reiskostenvergoeding te benutten, waardoor er feitelijk geen (of minder) EPS wordt uitbetaald. In dat geval heeft de werknemer wel recht op EPS, maar kiest hij er zelf voor om dit geheel of gedeeltelijk niet te laten uitbetalen. In die situatie kan de uitbetaalde EPS nul zijn, maar telt de opgebouwde EPS wel mee als inkomen

mee als inkomen.

Let op: Als de werknemer de eindejaarsuitkering geheel of gedeeltelijk gebruikt voor een fiscaal onbelast doel, zoals het benutten van de fiscale ruimte reiskostenvergoeding of onbelaste vakbondscontributie, dan geven sommige werkgevers ten onrechte de volledige eindejaarsuitkering als uitbetaalde EPS op, terwijl deze vanuit fiscaal oogpunt niet is uitbetaald en dus ook niet in het SV-loon is opgenomen. In die situaties is de loonaangifte door de werkgever niet correct geweest. Je volgt in deze situatie de gegevens in de polisadministratie. Als er feitelijk geen EPS is betaald, tel je de opgebouwde EPS bij het SV-loon op.

Let op: We gaan er in eerste instantie van uit dat de polisadministratie wel correct wordt ingevoerd, ook als je constateert dat de loonopgave van de werkgever onjuist is. We gaan niet steeds controleren of de loongegevens in de polisadministratie kloppen.
Alleen als de klant aangeeft dat de loongegevens in de polisadministratie niet kloppen of als er loongegevens ontbreken in de polisadministratie, dan vragen we een loonstrook op.

Voorbeelden ⊞

Let op: De rubrieken ‘opbouw’ en ‘opname ‘extra periode salaris’ (EPS) zijn per 1 januari 2022 geschrapt. Hiervoor in de plaats komen twee nieuwe rubrieken: ‘opbouw AVWB’ en ‘opname AVWB’. Het AVWB is een verzamelnaam voor EPS, IKB en andere soortgelijke budgetten en de reserveringen voor uitzendkrachten zoals kort verzuim, feestdagentoeslag en vakantiedagen. De

instructie hoe je omgaat met fiscale uitruil verandert niet.

SV-loon vaststellen met loonstrook

Het SV-loon kan ook op de loonstrook staan. Het is echter geen onderdeel van een loonstrook, evenmin als de opgebouwde VT en de opgebouwde EPS (vanaf 1 januari 2022 arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB). Meestal hebben werkgevers het SV-loon wel op de loonstrook staan. Het is echter niet altijd direct als zodanig herkenbaar. De werkgever kan hiervoor bijvoorbeeld de term loon SVW of basis SVW hanteren en bij overheidswerkgevers wordt vaak de term loon pseudo-SV gebruikt.

> **Let op:** Je vraagt alleen een loonstrook op als de klant aangeeft dat de loongegevens niet kloppen, als er loongegevens in de polisadministratie ontbreken of bij een werkgeversbetaling (als dat nodig is).

Soms wordt geen SV-loon op loonstrook vermeld

In deze gevallen zullen we het SV-loon moeten afleiden als dat mogelijk is.

> **Let op:** Leid het SV-loon niet af van het brutoloon. Dit is onnodig ingewikkeld (en dus tijdrovend) en is aanleiding tot onduidelijkheid over allerlei loonelementen. Hierdoor kunnen al snel fouten ontstaan. Hanteer in plaats daarvan één van onderstaande methoden om het SV-loon vast te stellen.

1 **Afleiden door vergelijken totalen**
In sommige gevallen is het SV-loon niet duidelijk in de berekening per betalingstijdvak aangegeven, maar wel in de berekening van de jaartotalen. Het SV-loon kan dan worden verkregen door het totaal over het betalingstijdvak te vergelijken met het totaal over het vorige tijdvak.

2 **Afleiden van fiscaal loon** (tot 1-1-2013)
Het SV-loon kan worden afgeleid van het fiscaal loon (basis voor de loonheffing). In de meeste situaties gaat het om de volgende loonelementen:

	Fiscaal loon (loon voor de loonheffing)
-/-	*werkgeversvergoeding voor de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW (NB: extra vergoedingen zijn wel SV-loon)*
-/-	*bijtelling privégebruik dienstauto*
-/-	*uitkeringen op grond van de levensloopregeling*
+/+	*spaarbedrag levensloopregeling (inclusief werkgeversbijdrage)*
+/+	*werknemersdeel WW-premie*

+/+ *werknemersdeel WW-premie*

= SV-loon

3 ***Afleiden van ZVW-loon*** (tot 1-1-2013)
Het SV-loon kan ook worden afgeleid van het loon voor Zorgverzekeringswet (ZVW). Hier geldt echter een maximum voor. Als het basisbedrag voor de werkgeversbijdrage ZVW per maand lager is dan dat bedrag, kan het SV-loon als volgt worden berekend:

Loon ZVW
-/- *bijtelling privé-gebruik dienstauto*
-/- *uitkeringen op grond van de levensloopregeling*
-/- *loon uit vroegere dienstbetrekking zoals pensioen en VUT-uitkeringen*
+/+ *werknemersdeel WW-premie*
+/+ *spaarbedrag levensloopregeling (inclusief werkgeversbijdrage)*
=SV-loon

Als gevolg van de Wet uniformering loonbegrip is vanaf 1-1-2013 de hoogte van het SV-loon gelijk aan de hoogte van het Fiscaal loon.

Voor het relevante inkomen gaan wij voor de meeste wetten uit van de opgebouwde vakantiebijslag in plaats van de betaalde vakantiebijslag en van de opgebouwde EPS (vanaf 1 januari 2022 opname AVWB) in plaats van de uitbetaalde EPS (vanaf 2022 opname AVWB). Dit geldt niet voor de nWajong.
Een nadere uitleg over deze loonelementen is opgenomen in het onderdeel het SV-loon in de polisadministratie.

Omgaan met herziening, nabetaling en terugvordering

Soms bevatten loonstroken bedragen van nabetalingen of terugvorderingen, zonder dat deze aan een bepaalde maand worden toegerekend. Deze nabetalingen of terugvorderingen zijn het gevolg van herziening van het loon over één of meer maanden. Met de herzieningen van de betreffende maanden moet je rekening houden, maar niet met de nabetalingen of terugvorderingen (deze bedragen zitten namelijk al in de herzieningsbedragen verwerkt).

Vastlegging berekening SV-loon

Als het gehanteerde SV-loon niet direct uit de loonstrookjes blijkt, moet de berekening van het SV-loon in het dossier worden vastgelegd, zodat de berekeningswijze achteraf is te toetsen.

Voorschot bij ontbreken actuele loonstrook

Wij kunnen niet altijd beschikken over actuele loonstrookjes. Bij een maandelijks wisselend bedrag aan SV-loon, weten wij nog niet hoe hoog de uitkering exact wordt. Dat is geen reden om de uitkering op het 'bruto'-loon te baseren. Als het definitieve loon over een periode nog niet bek moet de uitkering op voorschotbasis worden vastgesteld en definitief worden vastgesteld als het

loon bekend is geworden.

Aandachtspunten vaststelling SV-loon

Aan de volgende punten die van belang zijn voor het vaststellen van het SV-loon besteden we apart aandacht:

- PGB
- Cafetariasysteem
- Individueel Keuzebudget (IKB)
- Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)
- Uitbetaling niet-genoten verlof/vakantiedagen
- Vakantiebonnen/Tijdsparen
- Toeslag voor uitzendkrachten
- Jubileumuitkering
- Fiscaal belaste onkostenvergoeding
- Vrijwilligersvergoeding
- Spaarloon (tot 2012)
- Levensloopregeling
- Fiscale bijtelling auto van de zaak
- Rentevoordeel personeelsleningen
- Generatiepact
- Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)
- Handboek loonheffingen

Persoonsgebonden budget (PGB)

Als de verzekerde werkzaam is voor iemand met een persoonsgebonden budget (PGB), dan moet je onderzoeken om wat voor overeenkomst het gaat. Hiervoor zijn verschillende constructies mogelijk.
Voor de gehandicapte die recht heeft op een PGB is het budget geen inkomen. Het budget (AWBZ) is bedoeld om zorgkosten te dekken. Hij kan hiermee zorg inkopen. Deze zorg kan onder meer bestaan uit het inhuren van personen ten behoeve van zijn persoonlijke zorg. Hulp bij het huishouden kan vanaf 2007 niet meer uit een AWBZ-budget worden ingekocht. Dit valt onder de WMO, waarvoor de gemeenten verantwoordelijk zijn. Ook bij de WMO is een budget mogelijk.

Mogelijke overeenkomsten bij PGB

Arbeidsovereenkomst

1. De zorgverlener (geen partner/familie) is werkzaam op 4 dagen of meer per week. Vanaf 2007 (tot 2007 3 dagen of meer) ontstaat er dan verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. De gehandicapte treedt op als werkgever van degene die hij inhuurt.

Hij zal ten behoeve van deze persoon belasting en premies moeten inhouden. In deze gevallen gaat het om SV-loon en tijdens ziekte wordt gedurende 104 weken het loon doorbetaald.

2. De zorgverlener is werkzaam op 3 dagen per week of minder. Er is geen verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Hier dus geen SV-loon. Er is ook geen loon voor de loonbelasting, omdat er in deze gevallen en inhoudingsvrijstelling geldt. Dat betekent dat betrokkene zelf de

   opgave inkomstenbelasting moet regelen. Tijdens ziekte moet gedurende 6 weken het loon worden doorbetaald.
   Deze inkomsten worden fiscaal belast als belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. Wij gaan uit van hetzelfde loonbegrip (artikel 3:2 lid 1 AIB). Hiervoor is uiteindelijk dus het belastbare loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden bepalend (voor zover dat ziet op de PGB-werkzaamheden). Tijdens de loop van het jaar moet de hoogte van de uitkering op voorschotbasis worden vastgesteld op basis van de bruto overeengekomen vergoeding.

Overeenkomst van opdracht
Een overeenkomst van opdracht is mogelijk met een zorginstelling, een freelancer of een familielid/partner. Kenmerken zijn dat aan de zorgverlener (opdrachtnemer) geen loon, maar een vergoeding wordt betaald. Het arbeidsrecht geldt niet; ook de Wet minimumloon etc geldt niet. De zorgverlener moet zelf de opgave voor de inkomstenbelasting verzorgen.

Ook bij deze constructie geldt als inkomen het belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. [9]

Opting in
Bij de beperkte arbeidsovereenkomst (maximaal 3 dagen/week) en bij de overeenkomst van opdracht met een freelancer of een familielid/partner is ‘opting in’ mogelijk, waardoor de overeenkomst voor de loonheffing wordt aangemerkt als dienstbetrekking. Dat betekent dat de belasting en de inkomensafhankelijke premie ZVW vooraf wordt ingehouden. Dit wordt geregeld door het Servicecentrum van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Bij deze constructie geldt als inkomen het fiscaal loon oftewel het loonheffingsloon. [10]

Er geldt voor de inhoudingsplichtige geen verplichting om de vergoeding voor de inhouding ZVW te betalen. Het inkomen hoeft op dit punt dus niet te worden gecorrigeerd.

Hoe stel je het inkomen per maand vast?
We rekenen het belastbaar/fiscaal loon evenredig toe aan de betreffende maanden in het kalenderjaar. Dit houdt in dat we het inkomen evenredig verdelen over de maanden waarin de klant heeft gewerkt.

Voorbeeld ⊞

Geen arbeidsvergoeding

Ten slotte kan het ook voorkomen dat degene die de werkzaamheden verricht hiervoor geen vergoeding ontvangt of alleen een onkostenvergoeding. In dat geval is er geen sprake van inkomen en kan er ook niets worden gekort op de uitkering.

Cafetariasysteem

De werkgever kan voor de werknemer elk betalingstijdvak een bedrag reserveren dat de werknemer kan inzetten om voor een bepaald doel te gebruiken. De werknemer kan dat bedrag opnemen voor een fiscaal belast doel of een fiscaal onbelast doel. Als de werknemer dat bedrag inzet voor een fiscaal onbelast doel, dan telt het niet mee als SV-loon. Als de opname van dat bedrag wel fiscaal belast is, dan is het ook SV-loon en telt het op dat moment ook mee als inkomen.

Individueel Keuzebudget (geldig tot 1 januari 2022)

Zie de instructie: IKB – Individueel Keuzebudget

> **Let op:** de instructie overgangsregeling bij lopende cyclussen IKB/AVWB die voor 1 januari 2022 zijn gestart en na 1 januari 2022 eindigen staat in het hoofdstuk IKB – Individuele Keuzebudget.

Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) vanaf 1 januari 2022

Tot 1 januari 2022 konden werkgevers met IKB de reservering IKB, als onderdeel van het SV-loon, niet verantwoorden in de loonaangifte. De rubrieken, opbouw/uitbetaling VT en opbouw/uitbetaling EPS, werden door de werkgevers met IKB niet ingevuld. Dit was een probleem omdat wij deze gegevens wel nodig hebben voor het vaststellen van de hoogte van de uitkeringen.

> Vanaf 1 januari 2022 worden er in de polisadministratie twee nieuwe rubrieken ingevoerd: de opbouw en de opname van het Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB). De rubrieken opbouw en uitbetaalde EPS komen te vervallen. Werkgevers en andere inhoudingsplichtigen moeten bedragen over opbouw en uitbetaling op basis van arbeidsvoorwaarden die werkgevers en werknemers overeen zijn gekomen vanaf 1 januari 2022 in de nieuwe rubrieken verantwoorden in de loonaangifte.
>
> De volgende financiële onderdelen vallen onder het AVWB:

- opbouw en uitbetaling van het IKB en soortgelijke budgetten
- opbouw en uitbetaling in verband met eindejaarsuitkering (EPS)
- eventueel andere opgebouwde bedragen die later worden uitbetaald

> Het AVWB is een verzamelnaam voor de volgende zaken:

- EPS
- IKB en andere soortgelijke budgetten
- reserveringen voor uitzendkrachten zoals kort verzuim, feestdagentoeslag en vakantiedagen

In de polisadministratie kunnen we vanaf 1 januari 2022 zien of de werkgever IKB of andere soortgelijke budgetten heeft. Een werkgever zonder IKB, vult de rubrieken opbouw/uitbetaald VT en (eventueel) opbouw/opname AVWB in. Een werkgever met IKB of andere soortgelijke budgetten, vult alleen de rubrieken opbouw/opname AVWB in.

Bij een werkgever met IKB, gaan we vanaf 1 januari 2022 voor de inkomstenverrekening uit van opbouw AVWB. Tot 1 januari 2022 passen we voor IKB het middelingsbeleid toe. Klik hier voor de IKB-instructie. Voor lopende cyclussen die voor 1 januari 2022 zijn begonnen en die na 1 januari 2022 eindigen geldt een overgangsregeling.

Inkomstenverrekening vanaf 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 worden de rubrieken opbouw en uitbetaalde EPS vervangen door de rubrieken opbouw en opname AVWB. De manier hoe wij inkomsten verrekenen als er geen IKB is, verandert niet. Als er wel IKB is, gaan we vanaf 1 januari 2022 uit van opbouw AVWB.

> **Let op:** Voor de Wajong en TW geldt een andere rekenregel dan bij WIA/WAO/WAZ (zie onderstaand).

WIA/WAO/WAZ zonder IKB
Voor de WIA/WAO/WAZ **zonder** IKB gaan we voor de inkomstenverrekening nog steeds uit van:
SV-loon + opbouw VT –/- betaalde VT + (ev.) opbouw AVWB –/- (ev.) opname AVWB.

Voorbeeld WIA, WAO/WAZ ⊞
WIA/WAO/WAZ **met** IKB
Voor de WIA/WAO/WAZ **met** IKB gaan we voor de inkomstenverrekening uit van:

SV-loon + opbouw AVWB –/- opname AVWB.
Voorbeeld WIA, WAO/WAZ ⊞
Wajong/TW zonder IKB
Voor de Wajong en TW **zonder** IKB gaan we voor de inkomstenverrekening uit van:

SV-loon -/– uitbetaling VT + (ev.) opbouw AVWB –/- (ev.) opname AVWB.

Voorbeeld Wajong/TW ⊞
Wajong/TW met IKB
Voor de Wajong en TW **met** IKB gaan we voor de inkomstenverrekening uit van:

SV-loon = (SV-loon -/- opname AVWB) -/- 8% +/+ opgebouwde AVWB

Voor de Wajong en TW zien we VT niet als inkomen. We mogen de VT dus niet verrekenen met de uitkering. Uit de opbouw/opname AVWB kunnen we echter niet zien welk deel uit VT bestaat Daarom houden we dan met een vast percentage van 8% van het inkomen geen rekening bij de inkomstenverrekening voor de TW en de Wajong – ongeacht of sprake is van IKB of andere

inkomstenverrekening voor de TW en de Wajong wanneer er sprake is van IKB of andere soortgelijke budgetten.

Voorbeeld Wajong/TW

Uitbetaling niet genoten verlof/vakantiedagen

Als de werknemer tijdens of na afloop van het dienstverband opgebouwde aanspraken op verlof of vakantiedagen laat uitbetalen dan is dat bedrag loon uit dienstbetrekking. Dat loon telt dus ook mee als inkomen (zie ook uitspraak CRvB 17-02-2011).
Daarna moet je echter nog wel beoordelen aan welk tijdvak dat loon moet worden toegerekend. Voor zover de uitbetaling van verlofaanspraken betrekking heeft op aanspraken die zijn opgebouwd voordat de werknemer recht op uitkering had, laat je (dat deel van) het loon buiten beschouwing voor de inkomstenkorting. Voor zover de betaling betrekking heeft op aanspraken die zijn opgebouwd tijdens de duur van de uitkering, dan neem je dat loon mee in het tijdvak van betaling. Zie verder Aan welk tijdvak wordt het SV-loon toegerekend.

Vakantiebonnen en tijdsparen

In sommige CAO's is geregeld dat de werknemers geen doorbetaalde vakantie hebben, maar recht hebben op een maandelijkse (of vier-wekelijkse) storting in een tijdspaarfonds (voorheen de vakantiebon). Daarmee kan deze werknemer vakantiedagen, snipperdagen en/of feestdagen bekostigen. De dagen die de werknemer opneemt, betaalt de werkgever het loon niet door, maar wordt het salaris bekostigd door een opname uit het tijdspaarfonds. De inleg in het tijdspaarfonds is SV-loon. Deze inleg neem je voor de inkomstenverrekening mee in het tijdvak waarover de werkgever het heeft opgegeven.

Toeslag voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben over het algemeen geen recht op doorbetaalde vakantie. Zij krijgen daarom vaak een toeslag op hun loon voor vakantie- en snipperdagen. De uitbetaalde toeslag is SV-loon en neem je voor de inkomstenverrekening mee in het tijdvak waarover de werkgever het heeft opgegeven.

Jubileumuitkering

Een eenmalige uitkering of verstrekking ter gelegenheid van het feit dat een werknemer ten minste 25 of 40 jaar in dienst is (jubileumuitkering), is fiscaal onbelast tot maximaal het loon over een maand. Deze uitkering is dan ook geen SV-loon. Is de uitkering of verstrekking hoger dan het loon over een maand dan is het meerdere wel SV-loon.
De fiscale vrijstelling geldt als de werknemer minimaal 25 jaar in dienst is en als hij minimaal 40 jaar in dienst is. M.a.w. als de werkgever pas bij 35 dienstjaren een jubileumuitkering geeft, gr[illegible]e vrijstelling. Als de werkgever vervolgens bij 45 dienstjaren opnieuw een jubileumuitkering ge[illegible] geldt voor deze tweede uitkering ook vrijstelling.

Fiscaal belaste onkostenvergoedingen

Een vergoeding van onkosten die meer bedraagt dan het fiscaal vrijgestelde deel is dus fiscaal belast. Zo is een reiskostenvergoeding van meer dan € 0,19 voor het meerdere belast.

Het belaste deel van deze vergoeding is ook SV-loon en telt daarom ook mee voor het inkomen. Als de werkgever de reiskostenvergoeding echter onder de werkkostenregeling brengt, dan is het meerdere niet bij de werknemer belast, maar bij de werkgever (via een eindheffing) en is het meerdere geen SV-loon.

Vrijwilligersvergoeding

Voor vrijwilligers kent de fiscus een aparte regeling. Een vrijwilliger is iemand die niet 'bij wijze van beroep' werkt voor een van de volgende organisaties:

- een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen
- een sportorganisatie
- een algemeen nut beogende instelling (anbi)

Bij een sportorganisatie en een anbi zijn de rechtsvorm en het wel of niet aangifte vennootschapsbelasting hoeven doen niet van belang.
Als een vrijwilliger een beloning krijgt, moet deze blijven binnen de grenzen van een vrijwilligersvergoeding. Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is namelijk dat een vergoeding niet in verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van het werk. Van een vrijwilligersvergoeding is sprake als iemand vergoedingen of verstrekkingen krijgt met een gezamenlijke waarde van maximaal € 180 per maand en maximaal € 1.800 per kalenderjaar.
In 2020 was dit € 170 per maand en € 1.700 per jaar.
Als de werkgever binnen deze maximumbedragen iemand een vergoeding of verstrekking per uur betaalt, dan beschouwt de Belastingdienst een uurvergoeding van maximaal € 5,00 of € 2,75 voor een vrijwilliger jonger dan 21 jaar als vrijwilligersvergoeding.
Die vergoeding is dan fiscaal onbelast (en dus geen SV-loon) en telt dus ook niet mee als inkomen.

Wordt voldaan aan de voorwaarden van de vrijwilligersregeling, dan is de totale vergoeding niet belast. In dat geval wordt de totale vergoeding niet gekort op de AW-uitkering.

> **Let op:** per 1 januari 2020 blijven de bedragen van de vrijwilligersvergoeding gelijk aan die van 2019. Deze bedragen zijn hierboven genoemd.

Onkostenvergoeding vrijwilligers

Wanneer een vrijwilliger uitsluitend de gemaakte kosten declareert, is deze vergoeding geen

Wanneer de totale vrijwilligersvergoeding (vrijwilligersvergoeding, inclusief reiskostenvergoeding

en eventuele andere onkostenvergoedingen) hoger is dan de maximale bedragen, moet er nader bekeken worden waar de vrijwilligersvergoeding uit bestaat en welk deel van de vergoeding belast is. Er moet dus een nadere beoordeling plaatsvinden van de betaalde vrijwilligersvergoeding.

Als de totale vergoeding (inclusief reiskostenvergoeding/onkostenvergoeding) hoger is dan de maximale bedragen (maximaal € 180 per maand en maximaal € 1.800 per kalenderjaar), dan wordt

de vergoeding voor zover deze is belast gekort op de AW-uitkering. Dat betekent dat een reiskostenvergoeding en eventuele andere onkostenvergoedingen die niet worden belast, niet als inkomen voor de uitkering worden beschouwd.

Voorbeeld:
Een vrijwilliger bij een vereniging (21 jaar of ouder) ontvangt een vergoeding van € 140 per maand (35 x € 4 per uur). Daarnaast declareert hij reiskosten. De vrijwilliger ontvangt hiervoor iedere maand € 47,50. Per maand ontvangt deze vrijwilliger € 187,50. Dit is meer dan het maximum per maand.
Omdat de totale vergoeding hoger is dan het maximale bedrag per maand, wordt de vrijwilligersvergoeding gekort op de uitkering. De reiskostenvergoeding wordt niet als inkomen beschouwd en heeft geen gevolgen voor de uitkering. Het te korten bedrag per maand bedraagt dus € 140.

Spaarloon (tot 2012)

Met een spaarloonregeling konden werknemers tot 2012 met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking belastingvrij een deel van hun brutoloon sparen. Dit bedrag telde ook niet mee voor het SV-loon en was dus ook geen inkomen.

Levensloopregeling (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)

Sinds 2006 bestaat de levensloopregeling. Een werknemer kan daarmee een deel van zijn loon sparen op een speciale levenslooprekening bij een bank of verzekeraar. De werkgever kan aan de werknemers een werkgeversbijdrage levensloop betalen. Als de werknemer een deel van zijn loon, inclusief de werkgeversbijdrage, spaart, dan is dat deel van het loon geen loon voor de Loonbelasting (de omkeerregel). Dit om het sparen te stimuleren. Tot 1-1-2013 was het echter wel SV-loon. De inleg in een levensloopregeling had dus geen dagloonverlagend effect. Als de werknemer niet meedoet met de levensloopregeling is een werkgeversbijdrage wel loon voor de Loonbelasting én SV-loon.
De werknemer krijgt tijdens de duur van de levensloopregeling een bedrag uitgekeerd van zijn werkgever, die wordt gefinancierd door een opname uit het levenslooptegoed. Die opname uit de levensloopregeling is wel loon voor de loonbelasting maar was tot 1-1-2013 geen SV-loon. O
de werknemer geen verlof opneemt, maar zijn levenslooptegoed laat uitbetalen, is dat geen S
loon. Kortom:

loon. Kortom:

- Wel SV-loon: de inleg in de levensloopregeling
- Geen SV-loon: een opname (uitkering) uit de levensloopregeling (al dan niet tijdens verlof)

De levensloopregeling vanaf 2012 (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)

De levensloopregeling is per 1 januari 2012 vervallen (Belastingplan 2012). Er is echter een overgangsregeling getroffen. Voor personen die op 31-12-2011 al ten minste € 3000 op hun levenslooprekening hadden staan, blijft de levensloopregeling in stand.

De levensloopregeling vanaf 2013 (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)
Door de invoering van de Wet uniformering loonbegrip (WUL) per 1 januari 2013 wordt de omkeerregel die al voor de loonbelasting geldt ook van toepassing op het premieloon. Dat betekent dat de inleg in de levensloopregeling vanaf 2013 geen SV-loon meer is, maar dat een opname uit de levensloopregeling wel SV-loon is.
Hiervoor is geen overgangsrecht gemaakt. Het kan dus voorkomen dat het vóór 2013 ingelegde bedrag SV-loon is en dat het opgenomen bedrag vanaf 2013 weer SV-loon is. Er is bewust voor gekozen om geen overgangsregeling te maken, want dan zouden werkgevers en de belastingdienst tientallen jaren een dubbele boekhouding moeten voeren. Dat zou juist tot verhoging van de administratieve lasten leiden, terwijl met de Wet uniformering loonbegrip een administratieve lastenverlichting is beoogd.

De opname van het levenslooptegoed is sinds 2010 loon uit vroegere dienstbetrekking als de opname plaatsvindt tijdens het levensloopverlof in of na het jaar waarin de werknemer 62 jaar wordt (artikel 22a lid 6 Wet LB). Vanaf 2013 is die opname geen SV-loon.
Overigens geldt op grond van artikel 3:3 lid 3 AIB dat tijdens de duur van het levensloopverlof als inkomen wordt aangemerkt het inkomen in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het verlof. Tijdens het verlof gaan we alleen bij de nWajong uit van de feitelijke inkomsten tijdens het verlof.

Sinds 1 januari 2013 kan de werknemer zijn levenslooptegoed laten uitbetalen zonder dat hij levensloopverlof opneemt (artikel 39d Wet LB). Deze opname mag echter niet van invloed zijn op de hoogte van de uitkering. Het Dagloonbesluit en het Algemeen Inkomensbesluit (AIB) zijn daarom aangepast. De opname telt niet mee als inkomen voor de uitkeringsvaststelling als er geen sprake is van levensloopverlof. Het Schattingsbesluit wordt hier ook op aangepast.

Onderkenning van opname levenslooptegoed zonder verlof (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)

De opname van het levenslooptegoed behoort tot het SV-loon en zit daarom ook in het SV-loon dat is opgenomen in de polisadministratie. De opname van het levenslooptegoed is echter niet a herkenbaar. Als we het inkomen vaststellen op basis van de polisadministratie, dan kan het lastig

zijn om te onderkennen dat er sprake is van een opname van het levenslooptegoed zonder dat er sprake is van levensloopverlof. Er zijn een aantal indicaties te noemen waar op gelet kan worden:

- Het SV-loon in het aangiftetijdvak is aanmerkelijk hoger dan voorafgaande tijdvakken;
- Het hogere SV-loon is niet het gevolg van het bedrag aan betaalde EPS/VT;

- Het SV-loon in het aangiftetijdvak is hoger dan mag worden verwacht op grond van het aantal verloonde uren in het tijdvak, ofwel het hogere loon wordt niet veroorzaakt door meer gewerkte uren;
- De betrokken werknemer heeft in dezelfde periode in het voorgaande jaar niet ook een vergelijkbaar hoger SV-loon gehad. Dat laatste kan een indicatie zijn voor een gratificatie o.i.d. (niet zijnde EPS/VT).

Anders weergegeven levert bovenstaande het volgende overzicht op:

Inleg tot 1-1-2013
De inleg behoorde tot het SV-loon en telt om die reden mee voor het dagloon, maatmanloon, de inkomstenkorting en de inkomenseis WIA, voor zover de (aangifte)tijdvakken liggen vóór 1-1-2013.

Inleg vanaf 1-1-2013
Als gevolg van WUL is de inleg geen SV-loon meer . Dat betekent dat de inleg het SV-loon wél verlaagt, voor zover de (aangifte)tijdvakken liggen ná 1-1-2013.

Voorbeeld:
De klant heeft gedurende het gehele refertejaar ingelegd in een levensloopregeling. Het refertejaar loopt van 1-7-2012 tot 1-7-2013. Over de tijdvakken 1-7-2012 tot en met 31-12-2012 verlaagt de inleg niet het SV-loon en over de tijdvakken van 1-1-2013 tot en met 30-6-2013 verlaagt de inleg wel het SV-loon. Het dagloon wordt vastgesteld op basis van het SV-loon in het refertejaar. Het dagloon is dus zowel gebaseerd op aangiftetijdvakken waarin het SV-loon als gevolg van de inleg niet lager was als op aangiftetijdvakken waarin het SV-loon als gevolg van de inleg wel lager was.

Opname tot 1-1-2013
De opname (uitbetaling) telde niet mee voor het SV-loon en telt om die reden ook niet mee voor het dagloon, maatmanloon en de inkomstenkorting en de inkomenseis WIA, voor zover de (aangifte)tijdvakken liggen vóór 1-1-2013

De opname loopt altijd via de (ex-)werkgever. Werknemers mochten tot 2013 het levenslooptegoed alleen gebruiken om daar levensloopverlof van te financieren (artikel 19g lid 2 Wet LB). De enige uitzondering hierop was de afkoop bij einde dienstverband (zie hierna).

Opname vanaf 1-1-2013
Als gevolg van WUL is de opname wel SV-loon voor zover de (aangifte)tijdvakken liggen ná 1 2013.

Uitzonderingen:

1. de werknemer was aan het begin van het kalenderjaar 61 jaar of ouder
2. de werknemer laat zijn levenslooptegoed uitbetalen bij einde dienstverband

Ad. 1: Opname als de klant op 1 januari 61 jaar of ouder is

Als de klant op 1 januari van het lopende jaar 61 jaar of ouder is en met levensloopverlof is of gaat, dan is de opname vanaf 1 januari van dat jaar loon uit vroegere dienstbetrekking. Loon uit vroegere dienstbetrekking is uitgezonderd van het SV-loon. Feitelijk verandert er niets want deze opname was al geen SV-loon, omdat opname expliciet was uitgezonderd van het SV-loon. Vanaf 2013 is deze uitzondering vervallen, maar nu is het geen SV-loon, omdat de opname tijdens verlof van personen die op 1 januari 61 jaar of ouder zijn sinds 2010 loon uit vroegere dienstbetrekking is.
artikel 22a lid 6 Wet LB

Ad. 2: Opname bij einde dienstverband (afkoop)

Werknemers mogen hun levenslooptegoed na afloop van het dienstverband op de levensloopprekening laten staan en meenemen naar een (eventuele) nieuwe werkgever. Als de levensloopregeling bij de oude werkgever hierin voorziet, mag de werknemer zijn levenslooptegoed bij einde dienstbetrekking ook laten uitbetalen (afkoop). Deze afkoop is loon uit vroegere dienstbetrekking en dus ook geen SV-loon. Dit geldt zowel vóór 2013 als vanaf 2013. Overigens zijn er werkgevers die deze afkoop ten onrechte wel opgeven als SV-loon. Met deze afkoopbedragen mag bij de uitkeringsvaststelling echter geen rekening worden gehouden.

Opname vanaf 1-1-2013 zonder levensloopverlof (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)

Vanaf 2013 mogen werknemers en ex-werknemers hun levenslooptegoed laten uitbetalen zonder dat daar levensloopverlof tegenover staat. De werknemer kan dus zijn levenslooptegoed of een deel daarvan laten uitbetalen zonder verlof of met verlof. In beide gevallen is er sprake van SV-loon, tenzij één van de hiervoor genoemde uitzonderingen (61 jaar of einde dienstverband) van toepassing is. De opname van het levenslooptegoed zonder levensloopverlof telt echter niet mee voor de vaststelling van het dagloon, het maatmanloon, de inkomstenkorting en de inkomenseis WIA

Fiscale bijtelling auto van de zaak

Vanaf 2006 geldt er een fiscale bijtelling voor het hebben van een auto van de zaak (de lease-auto). Een deel van de waarde van de auto wordt fiscaal belast en is daarmee ook loon voor de wet op de loonbelasting. Deze fiscale bijtelling telt echter niet mee voor het SV-loon en telt daarom ook niet mee als inkomen voor de uitkering.

Fiscale bijtelling auto van de zaak vanaf 2013

Door de invoering van de Wet uniformering loonbegrip (WUL) per 1 januari 2013 wordt de fiscale bijtelling van de auto van de zaak ook aangemerkt als SV-loon en daarmee ook als inkomen voor de uitkering.

Effecten Wet uniformering loonbegrip, schema

Per 1-1-2013 geldt de Wet uniformering loonbegrip (WUL). Met deze wet worden de begrippen SV-loon en fiscaal loon (in de meeste situaties) gelijkgetrokken. Schematisch zien de effecten hiervan er als volgt uit:

Effect WUL op hoogte SV-loon vanaf 1 januari 2013 *(noten: zie onderaan)*	**Dagloon (referteperiode)**	**Maatmanloon (referteperiode)**	**RVC op feitelijke verdiensten**
Auto van de zaak			
Reguliere bijtelling privégebruik	**bij** *zie noot 1*	**bij** *zie noot 1*	**bij** *zie noot 1*
Eigen bijdrage werknemer uit netto loon	**af** *zie noot 1*	**af** *zie noot 1*	**af** *zie noot 1*
Auto van de zaak – naheffing BD	**bij** *zie noot 2*	**bij** *zie noot 2*	**bij** *zie noot 2*
Levensloop			
Levensloop – inleg	**af** *zie noot 3*	**af** *zie noot 3*	**af** *zie noot 3*
Levensloop – opname	**geen** *zie noot 3*	**geen**	**geen** *zie noot 3*
Effect WUL op hoogte SV-loon vanaf 1 januari 2013 *(noten: zie onderaan)*	**Verrekenen inkomsten**	**Voldoen aan inkomenseis**	**Arbeidsverleden**
Auto van de zaak			
Reguliere bijtelling privégebruik	**bij**	**bij**	**geen** *zie noot 4*
Eigen bijdrage werknemer uit netto	**af**	**af**	**geen** *zie noot 4*

loon			
Auto van de zaak – naheffing BD	**bij** *zie noot 2*	**bij** *zie noot 2*	**geen** *zie noot 4*
Levensloop			
Levensloop – inleg	**af** *zie noot 3*	**af** *zie noot 3*	n.v.t.
Levensloop – opname	**geen** *zie noot 3*	**Bij** *zie noot 3*	**geen** *zie noot 4*

Noot 1, bijtelling auto van de zaak en eigen bijdrage
De fiscale bijtelling van de auto van de zaak behoort vanaf 1-1-2013 tot het SV-loon. Voor het vaststellen van het dagloon en het maatmanloon is de referteperiode bepalend. De bijtelling voor de auto van de zaak heeft pas gevolg voor de hoogte van het dagloon/maatmanloon vanaf het moment dat de referteperiode (deels) in het jaar 2013 of later ligt. De bijtelling auto van de zaak wordt bij de vaststelling van het dagloon/maatmanloon meegenomen naar rato van gedeelte van het jaar dat de referteperiode in 2013 ligt.
Voor de schatting op feitelijke verdiensten en de inkomstenverrekening telt de fiscale bijtelling van de auto van de zaak vanaf 1-1-2013 mee.

De eigen bijdrage van de werknemer voor privé gebruik van de auto van de zaak moet worden afgetrokken van de bijtelling. Het verschil telt mee voor het SV-loon. Zowel de bijtelling als de eigen bijdrage staan op de salarisstrook. De werkgever geeft op de loonstrook meestal aan welk deel van de bijtelling meetelt voor het SV-loon.

Noot 2, naheffing BD voor privégebruik auto van de zaak
Als uit controle van de Belastingdienst blijkt dat de auto van de zaak privé wordt gebruikt zonder dat dit aan de BD is opgegeven vindt een naheffing LB plaats. De naheffing van de BD vindt in principe bij de werknemer plaats en komt om die reden niet standaard in polis. Het project WUL heeft daarom besloten dat de naheffing alleen effect heeft als dit uit polis blijkt.

Noot 3, opname levensloop
De inleg in een levensloopregeling telt vanaf 1-1-2013 niet meer mee als SV-loon. In plaats daarvan wordt de opname levensloop SV-loon. Opname levensloop is normaal gesproken echter gecombineerd met opname van onbetaald (levensloop)verlof. Het verlof wordt betaald door de werknemer zelf vanuit zijn levenslooptegoed. Bij onbetaald verlof gaan we (voor de meeste beoordelingen) uit van het inkomen in het tijdvak voorafgaande aan de periode van verlof (levensloop). Dat betekent dat we met de opname levensloop tijdens het verlof geen rekenin houden. Als dit tijdvak voorafgaande aan het verlof in 2013 ligt, dan telt de inleg levensloop o dat tijdvak niet mee voor het SV-loon tijdens het verlof

dat tijdvak niet mee voor het SV-loon tijdens het verlof.

In specifieke situaties kan de werknemer bij einde dienstverband zijn levenslooptegoed laten uitbetalen zonder verlof op te nemen (afkoop levenslooptegoed). Die afkoop is loon uit vroegere dienstbetrekking en daarom geen SV-loon. Vanaf 1-1-2013 telt de opname van het levenslooptegoed niet mee als inkomen als er geen sprake is van levensloopverlof (zie hiervoor onder de levensloopregeling vanaf 2013)

Noot 4, opname levensloop en arbeidsverleden

In de Wet vereenvoudiging regelingen UWV, waarvan de verwachting is dat deze tegelijkertijd met de WUL inwerking treedt, is bepaald dat de bijtelling auto van de zaak of de opname levensloop niet mede bepalend is voor het vaststellen van het arbeidsverleden. Gedurende een periode dat het SV-loon van de werknemer uitsluitend bestaat uit de bijtelling auto van de zaak of opname levensloop wordt dus geen arbeidsverleden opgebouwd. Zonder deze wetswijziging zou dat wel het geval zijn.

Rentevoordeel personeelsleningen

Per 1 januari 2016 is de nihilwaardering voor het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning vervallen. Dit geldt ook voor de kosten die aan de lening zijn verbonden. Het rentevoordeel uit een personeelslening van een werkgever aan een werknemer is SV-loon. Bij een rentevoordeel uit tegenwoordige dienstbetrekking moet de werkgever dit rentevoordeel als SV-loon naar de polis verantwoorden. Het rentevoordeel wordt dus meegenomen in het totaal van de kolom SV-loon in Suwinet. De werknemer kan het belaste rentevoordeel in de inkomstenbelasting aftrekken bij de eigenwoningregeling onder de voorwaarden die daarvoor gelden.

Rentevoordeel personeelslening uit vroegere dienstbetrekking

Het rentevoordeel uit een personeelslening van een ex-werkgever aan een ex-werknemer is loon uit vroegere dienstbetrekking. Loon uit vroegere dienstbetrekking wordt niet gekort op de uitkering. Bij loon uit vroegere dienstbetrekking moet de ex-werkgever het rentevoordeel als Loon voor de loonbelasting naar de polis verantwoorden. Het rentevoordeel staat dat in de kolom Loon loonbelasting/premie volksverzekeringen van Suwinet. De ex-werkgever kan er ook voor kiezen het rentevoordeel onder een nieuwe inkomstenverhouding te verantwoorden. Het rentevoordeel staat ook dan in de kolom Loon loonbelasting/premie volksverzekeringen van Suwinet.

Generatiepact

Het generatiepact is een variant op de seniorenregeling die oudere werknemers de mogelijkheid biedt om minder uren te gaan werken met behoud van of met een geringe vermindering van het salaris. Voor de inkomstenverrekening gaan wij uit van het inkomen in het voorgaande tijdvak. Het inkomen voorafgaande aan de regeling wordt gekort. Voorbeeld van een generatiepact-regeling is de zogenoemde 80/90/100-regeling. Deze regeling houdt in dat klant 80% werkt, 90% loon ontvangt en de opbouw van het pensioen 100% blijft. Een generatiepact-regeling komt voor l zowel overheidsinstellingen als bedrijven.

Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

Op 12 januari 2021 heeft de Eerste Kamer de Wet ‘Bedrag ineens, RVU en verlofsparen’ aangenomen. De wet staat bekend en wordt aangehaald als Regeling voor vervroegde uittreding (RVU). Het doel van deze regeling is werknemers meer keuzevrijheid te geven binnen het pensioenstelsel.

De RVU-regeling bevat 3 onderdelen:

- Tijdelijke versoepeling RVU-heffing
- Verruiming van verlofsparen
- Bedrag ineens

Tijdelijke versoepeling RVU–heffing

Vanaf 1 januari 2021 is het voor werkgevers mogelijk om met oudere werknemers afspraken te maken over eerder stoppen met werken, zonder dat daar een heffing over betaald moet worden. De versoepeling van de RVU-heffing maakt het voor werknemers mogelijk om tot 3 jaar vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer in de laatste 3 jaar voor de AOW-leeftijd stopt met werken.
Deze versoepeling is gericht op werknemers die niet in staat zijn om gezond en werkend de AOW-leeftijd te bereiken. De versoepeling van de RVU-heffing is een regeling voor duurzame inzetbaarheid. Voor de verrekening van de uitkering gaat UWV uit van het loon voorafgaand aan het intreden van deze regeling.

Verruiming van verlofsparen

Het tweede onderdeel van de RVU-regeling is de verruiming van verlofsparen. Door deze mogelijkheid kunnen werknemers eerder stoppen met werken.
Tot 1 januari 2021 was het voor werknemers mogelijk om maximaal 50 weken fiscaalvriendelijk verlof te sparen (Wet op de Loonbelasting 1964). Hiermee konden werknemers nét geen jaar eerder stoppen met werken.
Vanaf 1 januari 2021 is de grens uitgebreid naar 100 weken. Verlofdagen die al zijn opgebouwd kunnen werknemers op elk moment opnemen. Hiermee kunnen zij zelf voorzien in hun duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld door het verlof te gebruiken voor om- en bijscholing, een sabbatical of vervroegde pensionering.
Tijdens de periode dat de uitkeringsgerechtigde met verlof is, wordt het inkomen dat hij kreeg in het aangiftetijdvak vóór het aangiftetijdvak waarin het recht op een verlof ontstond als inkomen beschouwd. Het voorafgaande loon wordt gekort.

Bedrag ineens (RVU-uitkering)

Het derde deel van de RVU-regeling maakt het mogelijk om een deel van het pensioenvermogen ineens te kunnen opnemen. Deelnemers krijgen het recht om bij pensionering maximaal 10% de waarde van het opgebouwde ouderdomspensioen op te nemen als bedrag ineens. De deelnemer kan het bedrag in 1 keer ontvangen of via een periodieke uitkering

deelnemer kan het bedrag in 1 keer ontvangen of via een periodieke uitkering.

Bij een eenmalige uitbetaling (verkregen uit een vroegere dienstbetrekking) heeft de RVU-uitkering geen invloed op de hoogte van de uitkering. Het wordt namelijk niet gezien als inkomen (AIB).
Een periodieke uitkering wordt wel tot inkomen gerekend (AIB). Het inkomen voorafgaande aan de RVU-uitkering wordt gekort.

UWV heeft geen rol bij het beoordelen of een regeling te kwalificeren is als een regeling voor vervroegde uittreding. Voor UWV is het oordeel van de Belastingdienst relevant als een (ex-) werknemer die een uitkering uit een dergelijke regeling ontvangt ook recht heeft op een uitkering. UWV gaat hierbij uit van de gegevens in de polisadministratie. Een RVU-uitkering moet een werkgever of de uitvoerder van de betreffende regeling als een afzonderlijke inkomstenverhouding registreren. Vanaf 1 januari 2021 zijn dergelijke uitkeringen in de polisadministratie herkenbaar aan de code 'Inkomstenverhouding 53'. Het gebruik van deze code betekent een uitkering op grond van een regeling voor vervroegde uittreding.

Handboek loonheffingen

Meer informatie over loonelementen en loonaangifte is te vinden in het Handboek loonheffingen, juli 2015 op de internetsite van de belastingdienst (of het handboek voor een gewenst ander jaar).

Aan welk tijdvak wordt het SV-loon toegerekend?

In artikel 4:1 derde lid van het AIB is geregeld dat het loon wordt toegerekend aan het aangiftetijdvak waarover de werkgever van dat loon opgave heeft gedaan. Dat betekent dat wij voor de wetten waarop het AIB van toepassing is in principe de opgave van de werkgever volgen. Dat doen we als we het inkomen baseren op de polisadministratie, maar dat doen we in principe ook als we het inkomen baseren op een andere bron, zoals loonstrookjes (of eventueel Weflex).
Als je uitgaat van het loonstrookje, betekent dit dat je het loon toerekent aan de periode waarop het loonstrookje, waarop de werkgever het betreffende loon vermeldt, betrekking heeft. Alleen in de situatie waarin de werkgever een herzien loonstrookje over een eerdere periode heeft opgesteld, of een herberekening van (een deel van) het loon over een eerdere periode maakt, inclusief de bijbehorende bruto-netto-berekening over die periode, reken je het loon toe aan die eerdere periode. Bijvoorbeeld, als een werkgever op het loonstrookje van maart een nabetaling over januari heeft opgenomen, maar hij de inhoudingen e.d. over dat bedrag gewoon toerekent aan maart, dan reken je die nabetaling ook toe aan maart.
Éénmalige betalingen, zoals bonussen, winstuitkeringen, tantièmes e.d. die geen EPS zijn, worden toegerekend aan het tijdvak waarin de werkgever ze opgeeft. Dit zal in principe het tijdvak van betalen zijn. Bijvoorbeeld als een werkgever in januari 2013 een bonus betaalt, onder vermelding van 'bonus 2012', dan reken je die bonus toe aan de maand waarin deze is betaald, namelijk januari 2013.
Op het uitgangspunt dat wij de opgave van de werkgever volgen zijn echter uitzonderingen mogelijk. Zie daarvoor de instructies die horen bij de betreffende wet.

Loon voor loonbelasting

Voor niet SV-werknemers, die wel werknemer zijn in de zin van de Loonbelasting (LB) is de basis voor het inkomen het loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting 1964.
Tot deze groep behoren:

- de werknemers van die de AOW-leeftijd hebben bereikt,
- de directeur grootaandeelhouders (DGA's)
- de meewerkende kinderen (van zelfstandigen).

Uitzonderingen: Wel LB-loon, maar géén inkomen:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking. Bedoeling hiervan is normale loonelementen uit vroegere dienstbetrekking uit te zonderen die bij het SV-loon al uitgezonderd zijn, zoals de pensioen en VUT-uitkeringen. Ook eventuele SV-uitkeringen zijn uitgezonderd [11]

- Vergoeding (door de inhoudingsplichtige) van de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in art. 46 van de Zorgverzekeringswet

- Eindheffingsbestanddelen Wet op de Loonbelasting (31 lid 2 b t/m h). Eindheffing is voor rekening van de inhoudingsplichtige en wordt meestal niet aan de individuele werknemer toegerekend.

In het algemeen kun je voor deze werknemers uitgaan van het fiscale loon uit de witte tabel, dat uit de Polisadministratie kan worden gehaald.

Inkomen voor inkomstenbelasting

- Voor **zelfstandigen** geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming o.g.v. de Wet inkomstenbelasting 2001. Deze vermeerder je met de ondernemersaftrek ogv art 3.74 van die wet. De bestanddelen van de winst bedoeld in artikel 3.78, lid 3, onderdelen a,b en c worden geacht niet tot de winst te behoren. Dit betreft stakingswinst, onteigeningswinst en eindafrekeningswinst. Dit is vergelijkbaar met de winstdefinitie van de WAZ (zie voor een nadere uitleg van het winstbegrip, de instructie Inkomen WAZ-verzekerde onder Winst uit onderneming). Voor de winsttoerekening van meewerkende echtgenoten, zie de WAZ-instructie Grondslag, inkomen WAZ-verzekerde, onder Meewerkende echtgenoten.
- Voor **overige werkenden**, die niet onder de Wet op de Loonbelasting vallen, niet verzekerd zijn voor werknemersverzekeringen en geen zelfstandige zijn, is de basis voor het inkomen he belastbare loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden als bedoeld in hoofdst van de Wet inkomstenbelasting 2001

van de Wet inkomstenbelasting 2001.
Hieronder vallen onder meer:

- Beroepsbeoefenaren in de zin van de WAZ, zoals huishoudelijke hulpen werkzaam op doorgaans minder dan 4 dagen per week, die niet deelnemen aan de Opting-in regeling. Zie ook: Inkomen van de beroepsbeoefenaar.

- Personen met een VAR-resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row)

  - Overigen, die geen werknemer of zelfstandige zijn

Deze personen zijn geen loonbelasting verschuldigd, maar per kalenderjaar wel inkomstenbelasting. Hun inkomsten zijn belast als:

- **belastbaar loon** als bedoeld in paragraaf 3.3.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001. Belastbaar loon is loon verminderd met de werknemersaftrek; of

- **belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden** als bedoeld in paragraaf 3.4.1 Wet inkomstenbelasting 2001. Belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden is het gezamenlijke bedrag van het resultaat uit een of meer werkzaamheden die geen belastbare winst of belastbaar loon genereren.

Voorbeeld met betrekking tot toerekening
Persoon neemt deel aan een medisch onderzoek of doet mee aan een reclamespotje. Voor dit onderzoek of reclamespotje ontvangt de persoon € 2000. Daar staat tegenover dat hij zichzelf 10 dagen beschikbaar stelt voor het onderzoek/spotje, bijvoorbeeld van 1 t/m 10 mei. Het inkomen wordt dan toegerekend aan deze 10 dagen, 1 t/m 10 mei. ***Let op** : Dit geldt alleen als dit incidenteel voorkomt; mocht persoon zich structureel beschikbaar stellen, dan wordt het gezien als structureel inkomen*

Hoe stel je inkomen per maand vast

Hoofdregel

Het inkomen dat je in aanmerking neemt voor het recht op uitkering over een kalendermaand is het inkomen per kalendermaand. Voor vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vanaf 1 januari 2022 opname arbeidsvoorwaardenbedrag e.d. mag je naast de pro rato toerekening ook uitgaan v
per kalendermaand opgebouwde recht. Het laatste zal op de maandelijkse loonstrook voork
Wanneer de inkomsten per maand wisselen kan op basis van inschatting een gemiddeld inkomen

per kalendermaand worden aangehouden. Uiterlijk na 12 maanden maak je dan de definitieve berekening.
Fiscale winst wordt op jaarbasis vastgesteld en daarna gemiddeld voor de definitieve vaststelling.
In eerste instantie zal een geschat inkomen worden gehanteerd. Het ministerie heeft de bepalingen

m.b.t. het inkomen per maand opzettelijk zeer ruim geformuleerd zodat wij alle ruimte hebben voor een door ons gewenste nadere invulling.

Bijzonderheden

- **Berekening bij recht over deel van de maand**

Ook hier is het uitgangspunt een toetsing op maandbasis. Er geldt een resterende verdiencapaciteit per maand, een inkomenseis per maand, er is een WIA-maandloon en er zijn inkomsten verworven in een betreffende maand. De vaststelling van soort en hoogte van de uitkering gebeurt op basis van die maandgegevens. Bij ingang van de WIA-uitkering of overgang van de ene soort naar de andere soort uitkering in een maand geldt hetzelfde.
Nadat soort en hoogte op maandbasis zijn vastgesteld vindt toerekening van de uitkering naar rato plaats. Op basis van dezelfde systematiek als is vastgelegd voor het WIA-maandloon. Zie onderdeel WIA-maandloon.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Verrekenen verdiensten op basis van polisgegevens

Welke soort inkomsten kennen we bij de WIA?

In de WIA worden de volgende soorten inkomsten onderscheiden:

SV-loon:
Voor SV-verzekerde werknemers is de basis voor het inkomen het SV-loon, zoals vastgelegd in artikel 16 van de Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen)
In grote lijnen bestaat het SV-loon uit het loon voor de loonbelasting met een aantal uitzonderingen.

Loon voor de loonbelasting:
Voor niet SV-werknemers, die wel werknemer zijn in de zin van de Loonbelasting (LB) is de basis voor het inkomen het loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting 1964. Tot deze groep behoren de werknemers die de AOW-leeftijd hebben bereikt, de directeur grootaandeelhouders (DGA's), alphahulpen, meewerkende kinderen (van zelfstandigen), e.d.

Inkomen voor de inkomstenbelasting:

a. Voor overige werkenden, die niet onder de Wet op de Loonbelasting vallen is de basis voor het inkomen het belastbare loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden als bedc hoofdstuk 3 van de Wet inkomstenbelasting 2001.
b. Voor zelfstandigen geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming e.g.v.

b. Voor zelfstandigen geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming o.g.v. de Wet inkomstenbelasting 2001.

Zie voor nadere informatie de instructie Wat is inkomen?

Voorschot op de WIA-uitkering

Sinds 1 april 2012 is de werkwijze dat de WIA-uitkering in principe gedurende een periode van 6 maanden wordt gebaseerd op een geschat inkomen. [1]

Omdat de hoogte van de WIA-uitkering dan nog niet definitief vast staat, ontvangt de klant dus 6 maanden lang een bruto voorschot op zijn WIA-uitkering. Zie hiervoor ook de WIA-werkinstructie Verrekenen van inkomsten per 1 april 2012.
Na afloop van deze periode wordt de uitkering over deze periode definitief afgerekend op basis van de polisgegevens of als dat niet kan op basis van loonstrookgegevens of gegevens uit een andere bron.
De Raad van Bestuur heeft besloten deze werkwijze in te voeren, omdat we dan gegevens in de polisadministratie gebruiken en periodieke beoordelingen doen. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat de klant hiertegen geen bezwaar heeft. Als een klant echter wil dat we maandelijks de definitieve afrekening verzorgen, hebben we geen wettelijke grond om dat te weigeren. We moeten het verzoek dan inwilligen.

Inlichtingenplicht tijdens het voorschot

Personen die recht hebben op een WIA-uitkering zijn verplicht om ons op verzoek of uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden te melden waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat die van invloed kunnen zijn op het recht op uitkering, de hoogte van die uitkering of de betaling van die uitkering. Zie hiervoor ook het overzicht van spontaan te melden feiten en omstandigheden. [2]

De wijze waarop de WIA-uitkering wordt berekend (gedurende 6 maanden voorschot en daarna een definitieve afrekening) wijzigt op zich niets aan de inlichtingenplicht die de klant heeft. Wel is het mogelijk om met de klant individuele afspraken te maken over de wijzigingen die de klant aan UWV moet doorgeven. Deze individuele afspraken moeten dan wel duidelijk zijn vastgelegd, zodat achteraf is vast te stellen welke afspraken zijn gemaakt. Zie ook de WIA-werkinstructie Verrekenen van inkomsten per 1 april 2012.
De afspraken die je met de klant maakt, zijn enerzijds erop gericht om te voorkomen dat we toch elke maand loonstroken van de klant blijven ontvangen. Zo kan je met de klant die wisselende inkomsten heeft afspreken dat hij wijzigingen in zijn (bruto)loon niet doorgeeft als deze binnen een bepaalde marge vallen.
Anderzijds zijn die afspraken er ook op gericht dat de klant in ieder geval wel wijzigingen doo die moeten leiden tot aanpassing van het voorschot, dus ter voorkoming van hoge

terugvorderingen en nabetalingen.
De klant moet incidentele (eenmalige) beloningen in ieder geval wel aan UWV doorgeven. Dergelijke beloningen zijn meestal wel van enige omvang en beïnvloeden dus het bedrag dat de klant krijgt nabetaald of moet terugbetalen.

Aanpassing voorschot n.a.v. meldingen

Incidentele beloningen en structurele wijzigingen (van enige omvang) moeten direct bij de eerst volgende voorschotbetaling worden meegenomen. Zo worden hoge terugvorderingen zoveel mogelijk voorkomen en daarnaast wordt hiermee ook het effect op inkomensafhankelijke regelingen van de belastingdienst zoveel mogelijk beperkt.

Voorbeeld van Incidentele betaling ⊞

Voorbeeld van aanpassing te laag voorschot ⊞

In welke gevallen loongegevens in de polisadministratie gebruiken?

Voor de inkomstenverrekening WIA kunnen wij alleen de loongegevens in de polisadministratie gebruiken als er sprake is van SV-loon. Er is alleen sprake van SV-loon als het gaat om het loon van een werknemer die verzekerd is voor de SV-wetten.

In de polisadministratie zijn alle inkomstenverhoudingen opgenomen waarover loonheffing is verschuldigd. Hier zitten ook inkomstenverhoudingen waarbij geen sprake is van SV-loon. In dat geval zullen de gegevens over de inkomstenverhouding in Suwinet-inkijk niet zijn gevuld of zal het SV-loon op nihil staan. Als wel sprake is van SV-loon, dan is dat in Suwinet-inkijk zichtbaar doordat de code “Verzekerd voor de WAO/WIA” op “Ja” staat.
Zie ook onderdeel Geen SV-loon in polisadministratie

Samenloop WIA met andere uitkeringen

Het is de bedoeling om de werkwijze voor inkomstenverrekening voor zoveel mogelijk WIA-gevallen toe te passen. Bij samenloop van WIA een andere uitkering zal dat niet altijd en/of niet voor alle aspecten mogelijk zijn.
De werkwijze omvat namelijk de volgende aspecten:

- Periodiek beoordelen van de inkomsten per 3/6/12 maanden en tot die tijd de uitkering op voorschotbasis vaststellen
- De inkomsten beoordelen op basis van de polisadministratie
- De inkomsten toerekenen aan de periode waarover de werkgever ze heeft opgegeven

Samenloop met nWajong

Bij samenloop met de nWajong beoordelen we de inkomsten op basis van SV-loon. Voor de nWajong rekenen we vanaf 1-3-2012 ook het loon toe aan de periode waaraan de werkgever het heeft toegerekend. Sinds 1-5-2013 gebruiken we, net als bij WIA, de polisadministratie voor het SV-loon. Bovendien betalen we de nWajong-uitkering in de regel ook gedurende 6 of 12 maanden op voorschotbasis. In geval van samenloop tussen WIA en nWajong kunnen we dus voor beide uitkeringen dezelfde werkwijze toepassen.

Samenloop met oWajong/WAZ

Bij de oude Wajong en WAZ is er niet letterlijk sprake van een inkomstenaftrek, maar moeten we op basis van een fictieve schatting bepalen in welke ao-klasse betrokkene zit. Tot 1-7-2015 hadden we daar niet alleen het loon voor nodig, maar ook de urenomvang. Bovendien kwam het soms nog voor dat we moesten beoordelen op basis van het brutoloon. Ten slotte gold voor de WAZ en oWajong het loon-over beleid.

Met ingang van 1 juli 2015 zijn de wettelijke bepalingen gewijzigd waardoor we voor oude Wajong en WAZ de fictieve klasse bepalen op basis van een periodeloonvergelijking. De urenomvang is daardoor niet meer van belang. Daarnaast moeten we de inkomsten toerekenen aan de periode waarover de werkgever ze heeft opgegeven. Door deze wijzigingen is het mogelijk het SV-loon uit de polisadministratie te gebruiken en de uitkering in de regel gedurende 6 of 12 maanden op voorschotbasis te betalen. In geval van samenloop tussen WIA en oWajong en WAZ kunnen we dus voor beide uitkeringen dezelfde werkwijze toepassen.

> **Let op:** Per 1 januari 2022 zijn de ao-klassen voor de oWajong komen te vervallen. Voor de oWajong kun je per 1 januari 2021 de instructie nWajong volgen.

Samenloop met WW/ZW

Bij samenloop tussen een WIA-uitkering en een WW- of ZW-uitkering en daarnaast inkomsten, zal de WIA-uitkering in het algemeen geen rekening houden met de feitelijke inkomsten, maar met het WW- of ZW-dagloon (gefixeerd bedrag aan fictieve inkomsten).
Zolang er geen rekening gehouden hoeft te worden met de feitelijke inkomsten, is er geen reden om de nieuwe werkwijze inkomstenverrekening WIA ook op deze gevallen toe te passen. Wel moet worden voorkomen dat deze gevallen buiten beeld raken.
In deze situaties beoordeel je eens per zes maanden of er nog steeds sprake is van fictieve inkomsten. Het recht op WW of ZW kan immers tussentijds zijn beëindigd.

Samenloop met prepensioen/verlof/loondoorbetaling tijdens ziekte

Als de WIA-gerechtigde ziek is en de werkgever betaalt het loon door of met prepensioen of verlof is, gaan we tijdens die periode uit van het inkomen onmiddellijk voorafgaande aan die ziekte prepensioen of het verlof (gefixeerd bedrag aan fictieve inkomsten).
In een situatie van langdurige loondoorbetaling tijdens ziekte of van langdurig verlof beoordeel je

eens per zes maanden of er nog steeds sprake is van fictieve inkomsten. De situatie kan immers tussentijds zijn gewijzigd. In geval van prepensioen heeft het geen zin om die periodieke check te doen omdat niet de verwachting is dat deze situatie zich zal wijzigen.

Wijzigingen samenloop met loondoorbetaling tijdens ziekte per 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 merken we volledige loondoorbetaling tijdens ziekte aan als inkomen. We korten de loondoorbetaling daarom op de WIA-uitkering. Bij loondoorbetaling tijdens ziekte van minder dan 100%, gaan we uit van het inkomen dat de klant had in het aangiftetijdvak voordat hij ziek werd.

Meer informatie lees je in de instructie Wat is inkomen?.

Loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof hoger dan loon in voorafgaande aangiftetijdvak (geldig vanaf 1 januari 2022)

In de volgende gevallen gaan we uit van het feitelijke loon tijdens ziekte of verlof:

- Het loon bij ziekte of verlof is hoger dan het inkomen dat de klant in het voorafgaande tijdvak kreeg.
- De klant had in het voorafgaande tijdvak geen inkomen.

Met inkomen in het voorafgaande tijdvak wordt bedoeld: het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte of verlof ontstond.

Meer informatie lees je in de instructie Wat is inkomen?.

> **Let op:** Deze wijzigingen per 1 januari 2022 gelden alleen voor de WIA. De wijzigingen gelden niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Hoe raadplegen wij de polisgegevens?

De polisadministratie is in principe niet direct raadpleegbaar. Wel is (een deel van) de loongegevens beschikbaar via Suwinet-inkijk. Deze loongegevens zijn voor de WIA ook beschikbaar via het Winter-systeem (polis+). Beide systemen gebruiken voor deze loongegevens de polisadministratie als bron. Daarom kunnen zowel Suwinet-inkijk als Winter worden gebruikt om de polisgegevens te raadplegen.

Polisgegevens uitzendkrachten

Ook bij uitzendkrachten haal je de loongegevens uit de polisadministratie. Ook uitzendkrachten zijn

verzekerd voor de WAO/WIA. Ook voor hen zijn de loongegevens opgenomen in de polisadministratie. Daarnaast zijn de loongegevens van de meeste uitzendkrachten opgenomen in het Weflex-systeem.
Deze loongegevens stemmen lang niet altijd overeen met de loongegevens in de polisadministratie. Voor de inkomstenkorting bij uitzendkrachten maken wij geen gebruik van dit Weflex-systeem.

Welke loongegevens in de polisadministratie gebruiken wij?

Wij gaan voor de inkomstenverrekening niet alleen uit van het SV-loon. Voor de inkomstenverrekening houden we geen rekening met de uitbetaalde bedragen aan vakantietoeslag (VT) en extra periode salaris (EPS) (vanaf 1 januari 2022 arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)), maar houden we wel rekening met de opgebouwde bedragen.
Dit levert dus de volgende berekening op:

Relevante SV-loon = SV-loon -/- betaalde VT +/+ opgebouwde VT -/- betaalde EPS +/+ opgebouwde EPS (Deze berekening is geldig tot 1 januari 2022!)

Berekeningen vanaf 1 januari 2022

*Als er **geen** gebruik gemaakt wordt van IKB of soortgelijke budgetten:*

WIA/WAO/WAZ:
Relevante SV-loon = SV-loon -/- betaalde VT +/+ opgebouwde VT -/- opname AVWB +/+ opgebouwde AVWB

Wajong/TW:
Relevante SV-loon = SV-loon -/- betaalde VT -/- opname AVWB +/+ opgebouwde AVWB

Als er **wel** *gebruik gemaakt wordt van IKB of soortgelijke budgetten:*

WIA/WAO/WAZ:
Relevante SV-loon = SV-loon -/- opname AVWB +/+ opgebouwde AVWB

Wajong/TW:
Relevante SV-loon = (SV-loon -/- opname AVWB) -/- 8% +/+ opgebouwde AVWB

In de instructie Wat is inkomen? vind je een uitgebreide instructie met voorbeelden.

Loondervingsuitkeringen en aanvullingen van de werkgever op deze loondervingsuitkeringen tellen ook niet mee voor de inkomstenverrekening. Die moeten dus nog worden afgetrokken (zie ook hierna onderdeel Situaties waarin SV-loon niet voor inkomenskorting gebruikt kan worden

Een nadere uitwerking van wat onder SV-loon wordt verstaan, is opgenomen in de instructie 、
SV-loon?

Opgave werkgever volgen

De werkgever geeft het loon in principe op per aangiftetijdvak van een maand of vier weken. De werkgever rekent het loon toe aan een aangiftetijdvak. Wij volgen in principe de opgave van de werkgever, d.w.z. dat wij het loon toerekenen aan hetzelfde tijdvak als waaraan de werkgever het loon heeft toegerekend . [3]

Wij gaan dus niet langer uit van het loon-over principe!
Alleen in uitzonderingsgevallen kunnen we hiervan afwijken.

De werkgever kan bij zijn loonaangifte twee methoden hanteren, de loon-in methode en de loon-over methode. De werkgever moet voor al zijn werknemers dezelfde methode hanteren. Hij mag de methode ook niet zomaar wijzigen. Hij heeft daar toestemming van de belastingdienst voor nodig. De eerste methode is de loon-in methode, d.w.z. dat de werkgever het loon toerekent aan het tijdvak waarin hij het loon heeft betaald. De tweede methode is dat de werkgever het loon toerekent aan het tijdvak waarop het loon betrekking heeft. De werkgever kan het loon over oude aangiftetijdvakken corrigeren via een correctieaangifte. Hij kan dit nog doen binnen het lopende kalenderjaar.
Voorbeeld: ⊞

Uitzonderingen volgen opgave werkgever

In uitzonderingssituaties kunnen wij afwijken van het uitgangspunt dat wij de opgave van de werkgever volgen. In het AIB worden twee situaties genoemd:

1. UWV kan het inkomen in een aangiftetijdvak toerekenen aan de dag waarop dit inkomen betrekking heeft (artikel 4:1 lid 7 AIB)
   Het gaat hierbij om de situatie waarin de uitkeringsgerechtigde tijdens de duur van de uitkering nog een (na)betaling krijgt van een (ex-)¬werkgever die betrekking heeft op een periode waarin de uitkeringsgerechtigde nog geen uitkering ontving. In dergelijke gevallen rekenen we het loon toe aan de periode waarin betrokkene nog geen uitkering had, waardoor voor de inkomstenkorting met dat bedrag geen rekening wordt gehouden.

Voorbeeld ⊞

2. Daarnaast stelt UWV het inkomen op een andere wijze vaststelt als toerekening van het inkomen aan het tijdvak waarover de werkgever daarvan opgave heeft gedaan zou leiden t[illegible]n kennelijk onredelijk resultaat. Deze bepaling beperkt zich tot zeer uitzonderlijke gevallen c door de wet- en regelgever niet zijn voorzien. Een beroep op deze bepaling wordt slechts in zeer

uitzonderlijke gevallen gehonoreerd. Er kunnen in dit verband geen categorieën van gevallen worden genoemd waarin altijd sprake zou zijn van een kennelijk onredelijk resultaat.
(*Artikel 4:1 lid 9 AIB*)

Wanneer zijn de polisgegevens beschikbaar?

De loongegevens zijn in lang niet alle gevallen direct na afloop van het aangiftetijdvak beschikbaar in de polisadministratie/Suwinet-inkijk. De werkgever heeft na afloop van het aangiftetijdvak namelijk nog een maand de tijd om loonaangifte te doen bij de belastingdienst. Hij moet het loon over de maand mei dus uiterlijk 30 juni hebben aangegeven via zijn loonaangifte. De belastingdienst en UWV hebben dan nog maximaal 7 dagen de tijd om de loongegevens op te nemen in de polisadministratie, dus uiterlijk 7 juli. Vanuit de polisadministratie moeten die gegevens daarna ook beschikbaar komen in Suwinet-inkijk.
Deze werkwijze kan betekenen dat het nog ruim een maand kan duren voordat de loongegevens in Suwinet-inkijk beschikbaar zijn. In de praktijk zijn de gegevens over het algemeen aan het eind van de volgende maand beschikbaar.

NB: In de maanden januari en december hoeft een aangifteperiode van vier weken niet exact vier weken te duren. De werkgever moet zijn loonaangifte elk kalenderjaar namelijk beginnen op 1 januari en eindigen op 31 december. Daarom begint de eerste aangifte in het kalenderjaar over een periode van vier weken ook altijd op 1-1 en eindigt de laatste aangifte in een kalenderjaar ook altijd op 31-12.

In 2012 zitten 20 uitkeringsdagen in aangifteperiode 1, maar 21 uitkeringsdagen in aangifteperiode 13. De eerste aangifteperiode van vier weken loopt van 1-1 tot en met 29-1. Daarin zitten precies 20 uitkeringsdagen. Aangifteperiode 13 loopt van 3-12 tot en met 31-12. Daarin zitten 21 uitkeringsdagen.

Wanneer loongegevens polisadministratie niet gebruiken?

Als geen sprake is van SV-loon kunnen de loongegevens in de polisadministratie niet worden gebruikt.

Situaties geen SV-loon in polisadministratie

Er zal geen SV-loon in de polisadministratie zijn opgenomen als het geen werknemer betreft (zoals bij een zelfstandige of een beroepsbeoefenaar). In dat geval zal de inkomensverhouding ontbreken in de polis.
Er zal echter ook geen SV-loon in de polis zijn opgenomen als het wel een werknemer betreft (met een arbeidsovereenkomst), maar hij niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. In dat geval is er mogelijk wel sprake van loonheffing, maar staat het SV-loon op nul.
In Suwinet-inkijk is aangegeven of de betreffende werknemer (volgens de opgave van de werkgever) verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Als hij niet verzekerd is, zal het SV-loon op nul staan. Dit kan onder meer spelen bij:

a. een DGA;
b. iemand die doorgaans op minder dan 4 dagen per week werkzaam is in de huishouding van een privaat persoon (de huishoudelijke hulp)
c. personen die in een geringe omvang werkzaam zijn als bezorger (Sandd, e.d.)

Situaties SV-loon kan niet gekort worden op inkomen

Wij korten het SV-loon op de WIA-uitkering. Wij mogen een uitkering op grond van een werknemersverzekering (waaronder de WIA-uitkering), een toeslag op deze uitkering en een aanvulling van de werkgever hierop echter niet in mindering brengen op de WIA-uitkering. [4]

(De werkgever noemt die aanvulling vaak sociaal loon.)
De WIA-uitkering zelf is ook SV-loon. Ook een aanvulling van de werkgever op de uitkering is SV-loon als het dienstverband met de werknemer nog bestaat. Als de werkgever de uitkering aan de

loon als het dienstverband met de werknemer nog bestaat. Als de werkgever de uitkering aan de werknemer (door)betaalt en hierop een aanvulling doet, dan geeft hij het totale loonbedrag (loon+uitkering+aanvulling) in de loonaangifte op als één bedrag aan SV-loon. Dit speelt vooral bij werkgeversbetalingen en in gevallen waarin de werkgever eigenrisicodrager is en zelf de WIA-uitkering betaalt.

Om het juiste kortingsbedrag vast te stellen, moeten wij op het SV-loon het bedrag van de WIA-uitkering (incl. VT) en een eventuele aanvulling door de werkgever aftrekken. Dat is echter lang niet altijd mogelijk als de werkgever niet precies weet welk bedrag aan aanvulling hij heeft betaald (bovenop de uitkering en bovenop de loonwaarde van de arbeid). Weliswaar is het bedrag van de aanvulling sinds april 2011 beschikbaar in Suwinet-inkijk, maar de betrouwbaarheid van die bedragen is nog niet onderzocht. Dit gegeven moet dus met de nodige argwaan worden bekeken.

In gevallen waarin wij niet het juiste bedrag van de aanvulling kunnen vaststellen, kunnen we ook niet uitgaan van het bijbehorende SV-loon. In deze gevallen gaan wij noodgedwongen nog steeds uit van de bruto loonwaarde van de verrichte arbeid. Deze informatie is echter niet opgenomen in de polisadministratie.

Situaties waarin het SV-loon niet juist is

Het uitgangspunt is dat de loongegevens in de poliadministratie juist zijn. Dat wil echter niet zeggen dat de loongegevens in de polisadministratie altijd juist zijn. De polisadministratie kan foute gegevens bevatten. Wij gaan echter uit van de juistheid van de daarin opgenomen gegevens, tenzij het tegendeel is gebleken. Hiervoor kun je de instructie voor het gebruik van polisgegevens voor de dagloonvaststelling gebruiken.

Ontbrekende gegevens

De meest voorkomende fout in de polisadministratie is dat de werkgever geen opgebouwde VT opgeeft, maar wel uitbetaalde VT (of andersom). Het niet opgeven van opgebouwde VT hoeft overigens niet fout te zijn. Er zijn namelijk steeds meer werkgevers die elke maand een deel van de VT (en EPS) uitbetalen, als onderdeel van een cafetariasysteem. De werknemer kan dan elke maand over dat bedrag beschikken. Op loonstroken is dat meestal wel herkenbaar. Een andere mogelijkheid is dat de werkgever gebruik maakt van vakantiebonnen of een tijdspaarfonds en elke maand/vier weken in het vakantiefonds of tijdspaarfonds een bedrag stort. In die situaties is de VT (en EPS) al elke maand opgenomen in het SV-loon. De werkgever mag de velden ‘VT’ en ‘opgebouwd recht VT’ dan leeg laten of hij moet ze allebei vullen met de feitelijk betaalde bedragen. Als hij alleen het veld “opgebouwd recht VT’ vult, is zijn aangifte dus niet correct. Als wij weten dat in het SV-loon elke maand ook een bedrag aan VT zit, dan kunnen wij voor de inkomstenverrekening uitgaan van alleen het bedrag aan SV-loon. Je kan in een dergelijke situatie wel uitgaan van de polisgegevens, maar je gebruikt bewust niet het bedrag aan ‘opgebouwd VT’, omdat dat bedrag al is opgenomen in het SV-loon over dat tijdvak. In het dossier leg je vast wat

je doet en waarom je dat zo hebt gedaan.

In sommige gevallen blijkt na onderzoek dat in de polisadministratie loongegevens ontbreken. In dat geval zal je de ontbrekende gegevens ergens anders vandaan moeten halen, zoals van het loonstrookje of door uitvraag bij de werknemer/werkgever.

Opvragen loonstrookje

We gaan uit van het sv-loon dat in de polisadministratie is opgenomen. We gaan ervan uit dat de loongegevens in de poliadministratie juist zijn.
We vragen alleen loonstroken op bij een werkgeversbetaling (als dat nodig is), als blijkt dat in de polisadministratie loongegevens ontbreken of als de klant aangeeft dat de loongegevens in de polisadministratie niet kloppen.

Afwijkingen ten opzichte van het loonstrookje

In de meeste gevallen zal het SV-loon dat in de polisadministratie is opgenomen overeenkomen met het SV-loon dat op een loonstrookje staat. Er kunnen echter verschillen zitten tussen het loon op een loonstrookje en het loon in de polisadministratie. Dit betekent echter niet automatisch dat het loon in de polisadministratie dus fout is. Er kunnen verschillende andere redenen zijn voor verschil met het loonstrookje, zoals:

- het loonstrookje heeft betrekking op een andere periode dan het loonaangiftetijdvak;
- het loon in de polisadministratie is nadien nog gecorrigeerd (dit komt regelmatig voor bij loon-over werkgevers)
- er ontbreken gegevens op het loonstrookje (meestal de opgebouwde bedragen aan VT en EPS)
- het loonstrookje bevat een fout (die de werkgever in de loonaangifte heeft gecorrigeerd).

Dit betekent dat niet blindelings mag worden uitgegaan van de juistheid van loonstrookjes. Een loonstrookje is een momentopname, terwijl de gegevens in de polisadministratie achteraf kunnen worden gecorrigeerd.

Als de klant aangeeft dat de polisgegevens niet kloppen of dat loongegevens in de polisadministratie ontbreken, dan vragen we loonstroken op bij de klant. Op basis daarvan kan worden vastgesteld of de loongegevens in de polisadministratie kunnen worden gebruikt.
We kunnen niet blindelings uitgaan van de juistheid van loonstrookjes. Een loonstrookje is een momentopname, terwijl de gegevens in de polisadministratie achteraf kunnen worden gecorrigeerd. We moeten onderzoeken en zo nodig uitvragen bij werknemer of werkgever wat de reden van het verschil is. Op basis daarvan kunnen we vaststellen of we de loongegevens in de polisadministratie kunnen gebruiken.

Definitieve berekening op basis van de polisadministratie

Als we de hoogte van de inkomsten over een bepaalde periode vaststellen op basis van de gegevens in de polisadministratie, dan gaan we voor de definitieve vaststelling uit van de op dat moment beschikbare gegevens.
Als de inkomsten over een bepaalde periode op die manier zijn vastgesteld gaan we die periode op een later moment niet meer spontaan beoordelen. Een verzoek van de klant kan wel een reden zijn

om hier nog op terug te komen. We doen alleen een herberekening over een eerdere periode als de klant daar expliciet om vraagt. Als de klant alleen een loonstrookje (met een wijziging) stuurt over een periode die al definitief is afgerekend, dan is dat op zich geen reden om de betreffende periode opnieuw te beoordelen. Dat is ook niet het geval als de klant daarbij aan UWV vraagt wat de gevolgen voor de uitkering zijn. De klant zal heel expliciet moeten vragen om de inkomsten over een bepaalde periode opnieuw te beoordelen. Wij zullen die periode dan opnieuw beoordelen. Andere maanden in een periode van 6 maanden die al zijn beoordeeld, worden dan niet opnieuw beoordeeld.
Voorbeeld ⊞

Periode waarover de inkomsten worden beoordeeld

De periode waarover we de inkomsten beoordelen is in principe 6 maanden. Voor bepaalde situaties is een periode van 3 maanden beter.

Inkomsten per maand berekenen

De inkomsten worden per maand vastgesteld, dus ook bij per maand wisselende inkomsten.
In de ontwikkelfase is gebleken dat middeling van inkomsten over een aantal maanden voor UWV nauwelijks tot geen voordeel oplevert. Middeling van inkomsten maakt de beslissing voor de klant juist minder inzichtelijk. Daarom worden de inkomsten niet gemiddeld, maar worden ze achteraf per maand vastgesteld.

Omrekenen vierwekenloon naar maandloon

In de polisadministratie kan het loon zijn opgenomen over tijdvakken van een maand of over tijdvakken van vier weken. Omdat de inkomsten voor de WIA per maand moeten worden berekend, moeten de inkomsten over een periode van vier weken worden omgerekend naar een periode van een maand.

De richtlijn daarvoor is dat je de periode van vier weken toerekent aan de uitkeringsdagen (werkdagen) in de betreffende maand. In een periode van vier weken, zitten 20 uitkeringsdagen. Deze uitkeringsdagen kunnen geheel in één maand vallen, maar zullen meestal deels in de ene maand vallen en deels in een andere maand. Als betrokkene de gehele periode bij de betreffende werkgever in dienst was, moet je de inkomsten over de periode naar evenredigheid toereken
de betreffende maand. Je gaat hierbij uit van 21,75 werkdagen per kalendermaand.
Voorbeeld ⊞

Als betrokkene nog niet de gehele periode bij de betreffende werkgever in dienst was, ga je alleen uit van de periode waarin hij bij die werkgever in dienst was. De inkomsten over die periode reken je dan weer naar evenredigheid toe aan de betreffende maand(en).

Voorbeeld ⊞

Periode waarover moet worden beoordeeld of teveel is betaald

Zoals hiervoor aangegeven is de periode waarover we de inkomsten beoordelen in principe 6 maanden. Na afloop van deze periode wordt de hoogte van de uitkering over deze hele periode in één keer definitief vastgesteld. Over de hele periode wordt beoordeeld of over de hele periode teveel of te weinig uitkering is betaald. Dat betekent dat de per maand teveel of te weinig betaalde bedragen worden gesaldeerd voordat wordt vastgesteld of er een terugvordering ontstaat. Pas als er over de hele periode teveel is betaald, ontstaat een terugvordering die moet worden verrekend met de toekomstige uitkering.

Voorbeeld ⊞

Welk inkomen telt mee voor de inkomenseis?

De inkomsten die meetellen voor de inkomstenverrekening tellen in principe ook mee voor de inkomenseis. Dat betekent dat ook voor de inkomenseis de opgave van de werkgever wordt gevolgd. Net als bij de inkomstenkorting, geldt ook hierbij dat hiervan wordt afgeweken in situaties waarin het volgen van de opgave van de werkgever zou leiden tot een kennelijk onredelijk resultaat. [5]

Mocht je zo'n geval hebben, dan leg je dat eerst voor aan de servicedesk uitkeren.

Achtergrondinformatie loonaangifteketen en Polis

Elk half jaar rapporteren UWV en de belastingdienst over de ontwikkelingen op het gebied van de loonaangifteketen en de polis. Bijgaand een link naar de meest recente rapporten. Daarin kan je algemene achtergrondinformatie vinden over de werking van de loonaangifteketen en de ontwikkelingen daarin.

Tiende rapportage (mei 2011) van het IWI over de werking van de loonaangifteketen

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

DEZE INSTRUCTIE IS GELDIG TOT 1-3-2012. ZIE VERDER INSTRUCTIE WAT IS INKOMEN?

Inleiding

Mede op grond van de artikelen 52 lid 5, 60 lid 5 en 61 lid 9 WIA is het Inkomensbesluit Wet WIA vastgesteld. Dit besluit geeft o.a. voor de Wet WIA een definitie van het begrip ‘inkomen uit arbeid’. ‘Inkomen uit arbeid’ is van belang voor de vaststelling van de hoogte van de uitkering (artikel 61) en voor de vaststelling of betrokkene voldoet aan de inkomenseis voor WGA-loonaanvulling (artikel 60).

Inhoud van deze instructie

In deze instructie behandelen we:

- de hoofdregel voor de inkomensbestanddelen uit huidige arbeid,
- welke ‘uitkeringen’ loondervingsuitkeringen zijn,
- afwijkingen van de hoofdregel m.b.t. inkomen voor de hoogte van uitkeringen, en,
- hoe het inkomen uit arbeid wordt vastgesteld

Afwijkende bepalingen voor het inkomen voor de inkomenseis vind je onder voorwaarden LAU. inkomen voor de inkomenseis.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

DEZE INSTRUCTIE IS GELDIG TOT 1-3-2012. ZIE VERDER INSTRUCTIE WAT IS INKOMEN?

Algemeen, SV-loon als basis diverse loonbegrippen

Onder inkomen uit arbeid verstaan we alle inkomsten uit huidige arbeid. Voor werknemers is voor het loonbegrip zoveel mogelijk aangesloten bij het begrip 'SV-loon'. Het SV-loon is via de Wet Walvis ook de basis van het uitkeringsloon/dagloon, en zal dit via nadere regelgeving ook zoveel mogelijk worden voor het maatmanloon en het CBBS-loon.
Het SV-loon is op enkele uitzonderingen na gelijkgesteld aan het loon voor de loonbelasting. Daarnaast wordt voor de loonvaststelling niet meer het loon over een bepaalde periode gehanteerd, maar het loon dat in die periode is ontvangen.
Het nieuwe SV-loon is geregeld in de Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen), die naast het premieloon ook de inning van de sv-premies door de Belastingdienst regelt. Het premieloon (en fiscaal loon) wordt geregistreerd in de polisadministratie, die wij beheren. De werkgevers leveren hiervoor aan de Belastingdienst de gegevens per loontijdvak. UWV ontvangt die gegevens dan weer van de Belastingdienst.
In ieder geval zolang we de Polisadministratie nog niet rechtstreeks gebruiken om loongegevens te verkrijgen, hanteren we nog de loon-over methode. Dat betekent dat het loon over een maand bepalend is voor onze verdere acties. Het betekent ook dat we loonelementen die voor een langere periode dan een maand zijn bedoeld nog steeds toerekenen naar de maanden waarop het betrekking heeft.
Omdat er in de praktijk nogal wat problemen zijn gesignaleerd met het vaststellen van het SV-loon

op basis van loonstroken vindje hier een aantal voorlopige richtlijnen voor de vaststelling van het SV-loon.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

DEZE INSTRUCTIE IS GELDIG TOT 1-3-2012. ZIE VERDER INSTRUCTIE WAT IS INKOMEN?

Hoofdregel

Inkomen uit arbeid in het bedrijfs- en beroepsleven wordt verdeeld in drie categorieën:

- loon voor de loonbelasting
- inkomen voor de inkomstenbelasting

en

SV-loon

Voor SV-verzekerde werknemers is de basis voor het inkomen het SV-loon, zoals vastgelegd in artikel 16 van de Wfsv.(Wet financiering sociale verzekeringen, opvolger van de Coördinatiewet SV) In grote lijnen bestaat het SV-loon uit het loon voor de loonbelasting met een aantal uitzonderingen

SV-loon is fiscaal loon (loonheffingsloon)
minus:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking, muv loon bij ziekte, uitkeringen werknemersverzekeringen en toeslag (TW) en andere aanvullingen. Pensioen- en VUT-uitkeringen zijn dus geen SV-lo uitkeringen werknemersverzekeringen en aanvullingen zijn wel SV-loon.
- Eindheffingsbestanddelen Wet op de loonbelasting (art. 31 lid 2 b t/m g). Eindheffing is

belastingheffing bij de inhoudingsplichtige i.p.v. bij de werknemer. Het gaat bijvoorbeeld om loon in natura, spaarloon en geschenken tot bepaalde bedragen.
- Vergoeding (van de inhoudingsplichtige) voor de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet.

- Uitkeringen op grond van een levensloopregeling.
- Privé-gebruik dienstauto (vanaf 2006 geldt hiervoor maandelijkse fiscale bijtelling)

plus:

- Werkgevers- en werknemersbijdrage die in de levensloop worden gestort.
- Werknemersdeel WW-premie

wel SV-loon, maar geen inkomen WIA:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking. Bedoeling hiervan is om de loondervingsuitkeringen die wel SV-loon en LB-loon zijn alsnog uit te zonderen van het inkomen, omdat hier vervangend inkomen voor in de plaats komt. Ook uitkeringen bij ontslag zoals de gouden handdruk en de schadevergoeding bij ontslag zijn geen inkomen uit tegenwoordige arbeid. We nemen dit inkomen dus niet mee.
- Loondervingsuitkeringen en uitkeringen op grond van de Wet WIA, alsmede de door de werkgever betaalde aanvullingen op die uitkeringen.

Toelichting: ZW, loon bij ziekte en WAO, die via de actuele werkgever wordt betaald is loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. Loondervingsuitkeringen die wij als UWV betalen, zoals WW, WIA, WAO, WAZ en Wajong zijn loon uit vroegere dienstbetrekking.
Alle loondervingsuitkeringen en aanvullingen zijn dus geen inkomen WIA. Wat in uitkeringssituaties wel als inkomen geldt voor de hoogte van de uitkering vind je bij ‘Afwijkingen mbt het inkomen voor de hoogte van de WIA-uitkering’

Met het maximumpremieloon uit artikel 17 Wfsv houden we bij de inkomensbepaling geen rekening. Voor een uitgebreidere toelichting op het nieuwe begrip SV-loon verwijzen we naar het handboek Werkgeverszaken, onderdeel loon en premie, en voor het fiscaal loon naar het handboek loonheffingen 2006 en 2007. Deze uitgaven zijn op intranet te vinden onder Handboeken UGD.

Richtlijnen vaststelling SV-loon met loonstroken

(De basis van onderstaande richtlijnen is in de tweede helft van 2006 via coachingen uitgedragen).

SV-loon, algemeen

Het SV-loon is van belang voor het begrip inkomsten uit arbeid voor zowel de WIA als de TW.

Zolang de Polisadministratie niet als bron van inkomstengegevens is geïmplementeerd zijn loonstroken en Suwinet onze informatiebronnen.

Werkgevers hebben op loonstrookjes meestal wel het SV-loon staan. Het is echter niet altijd direct als zodanig herkenbaar. De werkgever kan hiervoor bijvoorbeeld de term loon SVW of basis SVW hanteren en bij overheidswerkgevers wordt vaak de term loon pseudo-SV gebruikt.

Naast loonstrookjes bestaat nog de mogelijkheid om SV-lonen in te zien in Weflex of Suwi-net inkijk. Voor Suwi-net inkijk geldt momenteel nog wel dat deze informatie niet 100% betrouwbaar is. De loongegevens worden namelijk via een work-around gehaald uit de polisadministratie. Door deze work-around kunnen er onjuistheden optreden, zoals dubbeltellingen in bepaalde perioden. Je kunt Suwi-net (met enkele maanden vertraging) wel goed gebruiken als check op de loonstrookgegevens. Bovendien zie je hier de opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering per maand.
Op termijn wordt Suwi-net inkijk direct gekoppeld aan de polisadministratie.

Soms wordt geen SV-loon op de loonstrook vermeld

In deze gevallen zullen we het SV-loon moeten afleiden als dat mogelijk is.

> **NB**: Leid het SV-loon niet af van het brutoloon. Dit is onnodig ingewikkeld (en dus tijdrovend) en is aanleiding tot onduidelijkheid over allerlei loonelementen. Hierdoor kunnen al snel fouten ontstaan. Hanteer in plaats daarvan één van onderstaande methoden om het SV-loon vast te stellen.

1. In sommige gevallen is het SV-loon niet duidelijk in de maandberekening aangegeven, maar wel in de berekening van de jaartotalen. Het SV-loon kan dan worden verkregen door het totaal over de maand te vergelijken met het totaal over de vorige maand.
2. Het SV-loon kan worden afgeleid van het fiscaal loon (basis voor de loonheffing). Hoe je die afleiding maakt, is beschreven in de instructie Inkomen uit arbeid à SV-loon. In de meeste situaties gaat het om de volgende loonelementen:

	Fiscaal loon (loon voor de loonheffing)
-/-	werkgeversvergoeding voor de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW (NB: extra vergoedingen zijn wel SV-loon)
-/-	bijtelling privé-gebruik dienstauto
-/-	uitkeringen op grond van de levensloopregeling
+/+	spaarbedrag levensloopregeling (inclusief werkgeversbijdrage)
+/+	werknemersdeel WW-premie
	= SV-loon

3. Het SV-loon kan ook worden afgeleid van het loon voor Zorgverzekeringswet (ZVW). Hier geldt over 2006 echter een maximum voor van € 30.015 per jaar (oftewel € 2.501,25 per maand) en over 2007 € 30623 per jaar oftewel € 2551,92 per maand. Als het basisbedrag voor de werkgeversbijdrage ZVW per maand lager is dan dat bedrag, kan het SV-loon als volgt worden berekend:

	Loon ZVW
-/-	bijtelling privé-gebruik dienstauto
-/-	uitkeringen op grond van de levensloopregeling
-/-	loon uit vroegere dienstbetrekking zoals pensioen en VUT-uitkeringen
+/+	werknemersdeel WW-premie
+/+	spaarbedrag levensloopregeling (inclusief werkgeversbijdrage)
	= loon SV

Voor de WIA moet ook de opgebouwde vakantietoeslag (VT) en eindejaarsuitkering (EJU) worden opgeteld. Voor de TW telt de VT niet mee. Daarnaast moet nog rekening worden gehouden met een evenredig deel van de loonelementen die niet maandelijks worden uitbetaald, zoals gratificaties, tantièmes e.d.

Vastlegging berekening SV-loon

Als het gehanteerde SV-loon niet direct uit de loonstrookjes blijkt, moet de berekening van het SV-loon in het dossier worden vastgelegd, zodat de berekeningswijze achteraf is te toetsen.

Complicaties

Voor de TW en de WIA zijn van het SV-loon uitgezonderd:

- loondervingsuitkeringen;
- aanvullingen van de werkgever op deze uitkeringen.

In het SV-loon kunnen loondervingsuitkeringen en aanvullingen op deze uitkeringen zijn meegenomen. In deze gevallen kan je niet zomaar van het totaalbedrag aan SV-loon uitgaan.

Er zal dus altijd eerst moeten worden nagegaan of het opgegeven SV-loon hoort bij de arbeid die in de betreffende periode is verricht of dat het opgegeven loon betrekking heeft op al het loon (inclusief de uitkering en een aanvulling van de werkgever op deze uitkering). Dit speelt met name bij werknemers die na einde wachttijd nog bij de eigen werkgever werkzaam zijn.

Als de werkgever een loonwaarde voor de verrichte arbeid opgeeft, dan kan hiervan worden uitgegaan.

Geen loonwaarde verrichte arbeid

Als uit het loonstrookje niet de loonwaarde van de verrichte arbeid kan worden gehaald, dan kan het loon niet worden gebaseerd op het loonstrookje. Voor dit probleem hebben wij nog geen

oplossing. Dat betekent dat het voorlopige standpunt gehandhaafd blijft dat in die gevallen kan worden uitgegaan van de loonwaarde van de arbeid, die is gebaseerd op het ‘bruto’loon.

Voorschotten

Wij kunnen niet altijd beschikken over actuele loonstrookjes. Bij een maandelijks wisselend bedrag aan SV-loon, weten wij nog niet hoe hoog de uitkering exact wordt. Dat is geen reden om de uitkering op het ‘bruto’-loon te baseren. Als het definitieve loon over een periode nog niet bekend is, moet de uitkering op voorschotbasis worden vastgesteld en definitief worden vastgesteld als het loon bekend is geworden.

Loon over/Correcties achteraf

Wij hanteren voor de inkomsten uit arbeid nog steeds het loon dat over een bepaalde periode is genoten. Bij nabetalingen moet dus worden beoordeeld op welke periode deze betrekking hebben.

Als de werkgever het loon achteraf corrigeert (meestal een nabetaling) dan kan er onduidelijkheid ontstaan over de hoogte van het SV-loon over een bepaalde periode. Het probleem is dat er geen algemene richtlijnen zijn te geven, hoe in die gevallen het juiste SV-loon kan worden vastgesteld. Daardoor kan er de noodzaak ontstaan om met (het administratiekantoor van) de werkgever contact op te nemen.

Bij nabetalingen is het SV-loon dat in de polisadministratie is opgenomen (en dat via Suwi-inkijk kan worden geraadpleegd) niet altijd betrouwbaar. Als het een loon-in werkgever betreft, dan zal hij het loon toerekenen aan de periode waarin hij het loon heeft betaald. Dergelijke nabetalingen moeten alsnog worden toegerekend aan de periode waar ze betrekking op hebben.

Aandachtspunten, zie hierna:

- Situatie werknemer
- Suwinet
- VT en EJU
- PGB
- Vakantiebonnen
- Herziening loonbetaling

- Handboek loonheffingen

Bijlage: Lijst aandachtspunten vaststelling SV-loon/inkomen uit arbeid WIA

Duidelijk moet zijn in welke situatie de werknemer zich bevindt

In het algemeen geldt dat het in aanmerking te nemen loon pas kan worden vastgesteld als duidelijk is wat de situatie van de verzekerde is.
De hoofdregel voor de inkomstenkorting WIA is dat 70% van de inkomsten uit arbeid in mindering worden gebracht op de uitkering. Als de verzekerde ziek wordt dan worden de inkomsten in mindering gebracht die de verzekerde ontving voordat hij ziek werd. Deze gelijkstelling geldt zolang de werkgever het loon moet doorbetalen dan wel er recht bestaat op ziekengeld. Over het algemeen eindigt het recht op loondoorbetaling of ziekengeld na 104 weken. Na afloop van deze 'uitkeringsperiode' mogen alleen eventuele inkomsten uit feitelijke arbeid in mindering worden gebracht.

Soms staat op een loonstrook vermeld dat er een loonkorting van toepassing is wegens gedeeltelijk of zelfs volledig ziekte verlof. Ook in Suwinet-inkijk staat in de meeste gevallen vermeld dat er sprake is van een incidentele inkomstenvermindering wegens ziekte of verlof. Meestal gaat het dan om de werkgever waar de verzekerde ziek is geworden en heeft de werkgever al 104 weken het loon doorbetaald. Het loon dat de werkgever na afloop van deze periode (tijdens de duur van de IVA of WGA) betaalt, is vaak niet gerelateerd aan de werkzaamheden die de verzekerde nog voor hem verricht maar aan het loon dat de verzekerde bij hem verdiende in het werk waar hij arbeidsongeschikt voor is geworden. In het SV-loon dat op de loonstrook en in Suwinet-inkijk staat vermeld, is dan ook een bedrag aan aanvulling op de uitkering en (bij een werkgeversbetaling) en soms zelfs de WGA-uitkering zelf opgenomen. In deze gevallen is het opgegeven SV-loon dus niet bruikbaar voor de inkomstenaftrek en de toets aan de inkomenseis.

Voordat je een loonstrook gaat beoordelen, moet je dus eerst weten wat de situatie is. Heeft de oude werkgever nog een loondoorbetalingsplicht of is er recht op ziekengeld? Werkt de verzekerde feitelijk? Werkt de verzekerde bij zijn oude werkgever of bij een nieuwe werkgever? Als hij bij zijn oude werkgever werkt, wat is de loonwaarde van die arbeid? Hiervoor moet je een urenomvang of het percentage weten waarin de verzekerde nog werkt (meestal werkt de verzekerde nog gedeeltelijk in de oude arbeid). Als het gaat om andere arbeid met een ander uurloon, dan is dat uurloon ook van belang. Dit moet je nagaan via dossierstudie, dan wel uitvraag bij de AD en desnoods de werkgever of de verzekerde zelf.

Als verzekerde niet meer werkt, dan zijn er geen inkomsten uit arbeid en zijn loonstroken in het geheel niet van belang. De verzekerde hoeft pas loonstroken op te sturen als er weer inkomsten uit arbeid zijn.

Je kan dus alleen uitgaan van het SV-loon als dat de loonwaarde van de verrichte arbeid

weerspiegelt (of tijdens de loondoorbetalingstermijn). Wij gaan nog na of en hoe je bij gedeeltelijk werken en aanvullingen een SV-loon kunt berekenen.

Suwinet gegevens

Als je uitgaande van het loonheffingsloon het SV-loon berekent, dan levert dit hetzelfde SV-loon op als het SV-loon dat je in Suwinet-inkijk kunt raadplegen. Wel is het zo dat in Suwinet-inkijk soms meerdere loonaangiftes per aangiftetijdvak zijn opgenomen, namelijk zowel de oorspronkelijke als gecorrigeerde loonaangiftes. De ervaring is dat de correcties onder de oorspronkelijke staan. Als je de loonstrookjes naast Suwinet-inkijk gebruikt, moet je daar wel uit kunnen komen. De informatie in SUWI-net loopt echter wel enige maanden achter bij de werkelijkheid.

Om tot de inkomsten uit arbeid te komen die voor de WIA van belang zijn, moet je bij het SV-loon nog optellen de opgebouwde bedragen aan VT en Extra Periode Salaris (13e maand). Deze opgebouwde bedragen zijn op lang niet alle loonstrookjes vermeld, maar zijn in Suwinet-inkijk wel te raadplegen.

Betalingen VT en EJU (of EPS)

Algemeen geldt dat de inkomsten uit arbeid als volgt worden berekend: SV-loon + opgebouwde VT + opgebouwde EPS.
De **uitbetaalde bedragen** van eenmalige uitkeringen (VT en EPS) zitten echter ook in het SV-loon. Als je de opgebouwde bedragen VT en EPS optelt bij het SV-loon van de betreffende maand, dan kom je dus te hoog uit. In dat geval moet je het uitbetaalde bedrag aan VT of EPS aftrekken van het SV-loon en de opgebouwde bedragen aan VT en EPS er bij optellen.

Het bruto-bedrag aan VT of EPS is gelijk aan het SV-loon aan VT of EPS (hetzelfde geldt voor SV-uitkeringen). Als je beschikt over de bruto-bedragen aan uitbetaalde VT of EPS, dan kan je die van het SV-loon aftrekken en houd je het juiste bedrag aan SV-loon over. Daarbij moeten weer de opgebouwde bedragen aan VT en EPS worden opgeteld.

Als je het opgebouwde bedrag aan VT niet uit de loonstrookjes of polisadministratie kan halen, dan kun je ze berekenen door een percentage van het brutoloon te nemen. Om zeker te weten dat je het over het juiste ‘brutoloon’ berekend, moet je indien mogelijk aan de hand van oude loonstrookjes kijken of het berekende bedrag klopt met het opgegeven opgebouwde recht over een maand.

Persoonsgebonden budget (PGB)

Als de verzekerde werkzaam is voor iemand met een persoonsgebonden budget (PGB), dan moet je onderzoeken om wat voor overeenkomst het gaat. Hiervoor zijn verschillende constructies mogelijk. Zie hierna.

Voor de gehandicapte die recht heeft op een PGB is het budget geen inkomsten uit (of in verband met) arbeid. Het budget (AWBZ) is bedoeld om zorgkosten te dekken. Hij kan hiermee zorg inkopen. Deze zorg kan onder meer bestaan uit het inhuren van personen ten behoeve van zijn persoonlijke zorg. Hulp bij het huishouden kan vanaf 2007 niet meer uit een AWBZ-budget worden ingekocht. Dit valt onder de WMO, waarvoor de gemeenten verantwoordelijk zijn. Ook bij de WMO is een budget mogelijk.

Overeenkomsten

Arbeidsovereenkomst

1. De zorgverlener (geen partner/familie) is werkzaam op 4 dagen of meer per week. Vanaf 2007 (tot 2007 3 dagen of meer) ontstaat er dan verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. De gehandicapte treedt op als werkgever van degene die hij inhuurt. Hij zal ten behoeve van deze persoon belasting en premies moeten inhouden. In deze gevallen gaat het om SV-loon en tijdens ziekte wordt gedurende 104 weken het loon doorbetaald.
2. De zorgverlener is werkzaam op 3 dagen per week of minder. Er is geen verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Hier dus geen SV-loon. Er is ook geen loon voor de loonbelasting, omdat er in deze gevallen en inhoudingsvrijstelling geldt. Dat betekent dat betrokkene zelf de opgave inkomstenbelasting moet regelen. Tijdens ziekte moet gedurende 6 weken het loon worden doorbetaald.

Deze inkomsten worden fiscaal belast als belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. Voor de WIA gaan wij uit van hetzelfde loonbegrip (artikel 2 lid 1 onderdeel c Inkomensbesluit WIA). Hiervoor is uiteindelijk dus het belastbare loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden bepalend (voor zover dat ziet op de PGB-werkzaamheden). Tijdens de loop van het jaar moet de hoogte van de uitkering op voorschotbasis worden vastgesteld op basis van de bruto overeengekomen vergoeding.

Overeenkomst van opdracht

Een overeenkomst van opdracht is mogelijk met een zorginstelling, een freelancer of een familielid/partner. Kenmerken zijn dat aan de zorgverlener (opdrachtnemer) geen loon, maar een vergoeding wordt betaald. Het arbeidsrecht geldt niet; ook de Wet minimumloon etc geldt niet. De zorgverlener moet zelf de opgave voor de inkomstenbelasting verzorgen.

Ook bij deze constructie geldt als inkomsten uit arbeid het belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden (artikel 2 lid 1 onderdeel c Inkomensbesluit WIA).

Opting in

Bij de beperkte arbeidsovereenkomst (maximaal 3 dagen/week) en bij de overeenkomst van opdracht met een freelancer of een familielid/partner is ‘opting in’ mogelijk, waardoor de overeenkomst voor de loonheffing wordt aangemerkt als dienstbetrekking. Dat betekent dat de belasting en de inkomensafhankelijke premie ZVW vooraf wordt ingehouden. Dit wordt geregeld door het Servicecentrum van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Bij deze constructie geldt als inkomsten uit arbeid het fiscaal loon oftewel het loonheffingsloon (artikel 2 lid 1 onderdeel b Inkomensbesluit WIA)

inkomensbesluit WIA).

Er geldt voor de inhoudingsplichtige geen verplichting om de vergoeding voor de inhouding Zvw te betalen. Het inkomen WIA hoeft op dit punt dus niet te worden gecorrigeerd.

Geen arbeidsvergoeding

Ten slotte kan het ook voorkomen dat degene die de werkzaamheden verricht hiervoor geen vergoeding ontvangt of alleen een onkostenvergoeding. In dat geval is er geen sprake van inkomsten uit arbeid en kan er ook niets worden gekort op de uitkering.

Vakantiebonnen (voorzover nog voorkomend)

Het bedrag aan vakantiegeld dat tijdens vakantie wordt uitgekeerd uit het fonds telt niet mee, omdat dit niet tot het SV-loon behoort. De aanspraak op de vakantiebon telt wel mee, omdat dit bedrag deel uitmaakt van het SV-loon dat de werkgever opgeeft.
Hier hoef je dus niets bijzonders mee te doen. Overigens hebben wij begrepen dat de vakantiebon per 1 januari 2006 grotendeels is vervallen. Als het goed is, krijg je daar dus minder mee te maken.

Herziening, nabetaling en terugvordering van loon

Soms bevatten loonstroken nabetalingen of terugvorderingen, zonder dat deze aan een bepaalde maand worden toegerekend. Deze nabetalingen of terugvorderingen zijn het gevolg van herziening van het loon over één of meer maanden. Met de herzieningen van de betreffende maanden moet je wel rekening houden, maar niet met de nabetalingen of terugvorderingen (deze bedragen zitten namelijk al in de herzieningsbedragen verwerkt).

Handboek loonheffingen

Meer informatie over loonelementen en loonaangifte is te vinden in het Handboek loonheffingen 2007 op de internetsite van de belastingdienst. Ook op intranet vind je dit handboek

Loon voor de loonbelasting

Voor niet SV-werknemers, die wel werknemer zijn in de zin van de Loonbelasting (LB) is de basis voor het inkomen het loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting 1964.
Tot deze groep behoren de werknemers van 65 jaar en ouder, de directeur grootaandeelhouders (DGA's) en meewerkende kinderen (van zelfstandigen).

Uitzonderingen: Wel LB-loon, maar géén Inkomen WIA:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking. Bedoeling hiervan is normale loonelementen uit vroegere

dienstbetrekking uit te zonderen die bij het SV-loon al uitgezonderd zijn, zoals de pensioen en VUT-uitkeringen.. Ook eventuele SV-uitkeringen zijn uitgezonderd
- Vergoeding (door de inhoudingsplichtige) van de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in art. 46 van de Zorgverzekeringswet

- Eindheffingsbestanddelen Wet op de Loonbelasting (31 lid 2 b t/m h). Eindheffing is voor rekening van de inhoudingsplichtige en wordt meestal niet aan de individuele werknemer toegerekend.

In het algemeen kun je voor deze werknemers uitgaan van het fiscale loon uit de witte tabel, dat uit de Polisadministratie kan worden gehaald. Dit loon moet wel worden gecorrigeerd met de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW.

Inkomen voor de inkomstenbelasting

- Voor **overige werkenden**, die niet onder de Wet op de Loonbelasting vallen is de basis voor het inkomen het belastbare loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet inkomstenbelasting 2001.
- Voor **zelfstandigen** geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming ogv de Wet inkomstenbelasting 2001. Deze vermeerder je met de ondernemersaftrek ogv art 3.74 van die wet. De bestanddelen van de winst bedoeld in artikel 3.78, lid 3, onderdelen a,b en c worden geacht niet tot de winst te behoren. Dit betreft stakingswinst, onteigeningswinst en eindafrekeningswinst. Dit is vergelijkbaar met de winstdefinitie van de WAZ. Voor de winsttoerekening van meewerkende echtgenoten, zie de WAZ-instructie Grondslag, inkomen WAZ-verzekerde

uitvragen inkomensgegevens

Het inkomen van zelfstandigen en overige niet-werknemers moet je bij de betrokkenen zelf uitvragen.

NB: Negatieve winst
Als de berekening van het resultaat of de winst leidt tot een negatief bedrag, dan wordt het bedrag op nihil gesteld.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

DEZE INSTRUCTIE IS GELDIG TOT 1-3-2012. ZIE VERDER INSTRUCTIE WAT IS INKOMEN?

Welke ‘uitkeringen’ zijn loondervingsuitkeringen

Het Inkomensbesluit merkt een aantal ‘uitkeringen’ aan als loondervingsuitkering. De hoofdregel m.b.t. het inkomen uit arbeid hiervoor was tot 02-05-2009, dat niet de opgesomde loondervingsuitkeringen, maar het loon of de inkomsten die ten grondslag liggen aan het recht op die uitkeringen als inkomen uit arbeid wordt aangemerkt.
Vanaf 02-05-2009 geldt voor alle loondervingsuitkeringen en bij verlof voor de hoogte van het gelijkgestelde inkomen dezelfde regel. Als inkomen uit arbeid geldt het inkomen dat betrokkene in de maand voorafgaand aan de uitkering of het verlof ontving. Bij verlof was dit altijd al zo geregeld. Mocht dit tot een onbillijke uitkomst leiden dan nemen we het gemiddelde inkomen over de laatste 3 maanden.
Ingangsrecht: Uit praktische overwegingen passen we dit bij loondervingsuitkeringen toe in alle gevallen waarin we vanaf 02-05-2009 een vervangend inkomen vaststellen. Dus niet voor lopende gevallen waarin al vóór 02-05-2009 een vervangend inkomen is vastgesteld.
(Zie verder onder Afwijkingenm.b.t. het inkomen).

loondervingsuitkeringen:

- WW- en ZW-uitkeringen.
- Loondoorbetaling of bezoldiging bij ziekte (629 BW of 76a ZW).

- Loondervingsuitkering voor politieke ambtsdragers (minister, Tweede-Kamerlid, gedeputeerde).
- met ZW of WW vergelijkbare uitkering voor niet ZW-verzekerde overheidswerknemers, militairen en vrijwilligers bij gemeentelijke brandweer.
- VUT-uitkeringen en pensioenen volgens de Wet LB.

- Uitkeringen op grond van een levensloopregeling (art. 19g Wet LB).
- loondervingsuitkering o.g.v. wetgeving Nederlandse Antillen, Aruba, een ander land of van een volkenrechtelijke organisatie.

Toelichting:

Loondoorbetaling of bezoldiging bij ziekte

Algemeen

De loonbetaling bij ziekte wordt als een loondervingsuitkering aangemerkt. Als inkomen uit arbeid geldt hier het direct voorafgaande loon. De loonbetaling is immers gebaseerd op het actuele loonniveau. Bij wisselend loon kunnen we uitgaan van het gemiddelde over de laatste 3 maanden.
Geen recht op loonbetaling bij ziekte
Het kan zijn dat een werknemer na de wachttijd bij zijn oude werkgever blijft werken in andere arbeid of voor minder uren. Algemeen geldt op grond van jurisprudentie dat er dan alleen recht op loonbetaling bij ziekte kan ontstaan als

- de werknemer gedurende 4 weken volledig hersteld was voor de oorspronkelijke bedongen arbeid en deze arbeid ook minimaal 4 weken zonder uitval heeft verricht;
- werkgever en werknemer afspraken hebben gemaakt om de bedongen arbeid te wijzigen en zij dit indien nodig kunnen aantonen.

In beide gevallen bestaat dus bij ziekte een nieuw recht op loondoorbetaling naar de hoogte van de bedongen arbeid. In andere gevallen bestaat er geen recht meer op loonbetaling bij ziekte. Er is immers voor ziekte in de bedongen arbeid al 104 weken loon betaald.
Geen loon bij ziekte kan voorkomen als er bij EWT geen recht op WIA was, maar ook als er wel een WIA-recht is toegekend. In de laatstgenoemde situatie zal echter vaker recht op ziekengeld bestaan. In de situatie dat er geen recht op WIA was bij EWT en er bij ziekte ook geen later recht op WIA ontstaat, kan het voorkomen dat betrokkene bij ziekte helemaal geen rechten heeft. De Minister van SZW heeft beslist hiervoor geen regeling te treffen. De reïntegratieverantwoordelijkheid ligt in deze gevallen volledig bij werkgever en werknemer ze moeten nieuwe afspraken maken over de gewijzigde arbeid. De problemen die ontstaan als gebeurt, heeft de Minister op het bordje van de sociale partners gelegd. Zij worden geacht zelf

actie te ondernemen.

Gewijzigde afspraken

Uit praktische overwegingen en om ons niet te mengen in de verhouding werkgever-werknemer gaan wij voor het WIA-recht bij ziekte tijdens dienstverband altijd uit van loondoorbetaling. Krijgen

we dan een signaal dat er geen loon wordt betaald, dan vragen we in bovengenoemde gevallen na of er afspraken mbt de wijziging van de arbeid zijn gemaakt. Is dat niet het geval, dan accepteren wij dat de bedongen arbeid niet is gewijzigd en er geen recht is op loonbetaling tijdens ziekte. Indien er ook geen recht is op ziekengeld dan betalen wij de WIA-uitkering ongekort uit.
Andere afspraken kunnen zowel betrekking hebben op de taken in de functie als op het aantal uren dat een functie wordt verricht.

> **Uitzondering**: Indien wij van mening zijn dat er wel een loonbetalingsplicht aanwezig is, maar de werkgever betaalt niet, dan korten we alsof er wel loon wordt betaald. Dat inkomen geldt dan natuurlijk ook voor de inkomenseis. Werknemer moet in een dergelijk geval de loonbetaling bij zijn werkgever claimen. Doet hij dat niet, dan is artikel 6 lid 6 Inkomensbesluit WIA van toepassing. Hierin is geregeld dat een loondervingsuitkering, waarop wel recht bestaat, maar die niet is aangevraagd toch geacht wordt te zijn genoten.

VUT-uitkeringen en pensioenen

NB: Op dit moment merken we alleen ouderdomspensioen en VUT-uitkering als loondervingsuitkering aan. Vanaf 02-05-2009 merken we daarnaast ook het prepensioen aan als loondervingsuitkering.

Uitwerking

In artikel 1 van het Inkomensbesluit worden als loondervingsuitkering aangemerkt: Uitkeringen ingevolge een regeling voor vervroegde uittreding of een pensioenregeling als bedoeld in artikel 32aa (inmiddels 32ba) onderscheidenlijk artikel 18 van de Wet op de loonbelasting 1964.
Vanaf 02-05-2009 wordt in artikel 1, onderdeel b, onder 6^{e} van het Inkomensbesluit genoemd: artikel 32ba en artikel 18, eerste lid, onderdeel a, onder 1^{e} Wet LB en artikel 38a Wet LB, zoals dat artikel luidde op 31 december 2004.

Tot 2 mei 2009 werden de volgende ‘pensioenen’ genoemd: De VUT-uitkering (art. 32aa), ouderdomspensioen, partnerpensioen, wezenpensioen en arbeidsongeschiktheidspensioen, aanvullend ouderdomspensioen en nabestaandenoverbruggingspensioen (allen art. 18). Het partner-, wezen-, en arbeidsongeschiktheidspensioen, het aanvullend ouderdomspensioen en het nabestaandenoverbruggingspensioen zijn vanaf 02-05-2009 als loondervingsuitkering geschr[illegible]

Nav een voorgestelde wijziging van het Inkomensbesluit was al gebleken dat van de hierboven genoemde pensioenen alleen de VUT en het ouderdomspensioen gelijkgesteld zouden moeten

genoemde pensioenen alleen de VUT en het ouderdomspensioen gelijkgesteld zouden moeten worden. Tevens bleek dat op dat moment geen gelijkstelling was geregeld voor het prepensioen, terwijl dat wel de bedoeling was. Het prepensioen was opgenomen in de Wet op de Loonbelasting in artikel 38a, dat per 1/1/2005 is vervallen. Omdat artikel 1 van het inkomensbesluit hiernaar geen verwijzing bevatte kon op dat moment prepensioen niet als loondervingsuitkering worden gezien.

Dat hield in dat we dan geen inkomen uit arbeid aannamen. In de voorgestelde wijzigingen was wel een gelijkstelling van prepensioen met inkomsten uit arbeid opgenomen.
Deze wijziging gaat in op 02-05-2009 (Stb 183/2009). Voor degene die vanaf deze datum prepensioeninkomsten gaat ontvangen geldt het prepensioen ook als loondervingsuitkering. We gebruiken dan vervangend inkomen uit arbeid. Let op: dit geldt ook voor alle gevallen waarin een WIA-gerechtigde die werkte, vóór 02-05-2009 met prepensioen is gegaan. Vanaf 02-05-2009 hanteren we dan vervangende inkomsten uit arbeid. Dit laatste geldt voor zover we een dergelijke situatie kunnen onderkennen.

Richtlijnen voor de toepassing

De pensioenen worden gelijkgesteld met loondervingsuitkering en daarmee als inkomen uit arbeid indien tijdens de WIA-uitkering arbeid werd verricht die (deels) wordt beëindigd vanwege de pensioeninkomsten. Uitgangspunt is dat er een relatie aanwezig is tussen de arbeid die werd verricht en de VUT-uitkering of het pensioen. Het is de bedoeling dat we het inkomen uit arbeid dat we in de kalendermaand voor het uittreden hanteerden, tijdens (pre)pensioen en VUT blijven toepassen.

Inkomenseis

Voor de Inkomenseis worden de gelijkgestelde inkomsten bij pensioen en VUT tot 02-05-2009 niet als inkomen beschouwd.
Vanaf 02-05-2009 is geregeld dat het vervangende inkomen bij VUT en (pré)pensioen ook als inkomen voor de inkomenseis geldt. Dit geldt voor alle rechtvaststellingen vanaf 02-05-2009.
NB: Dat de wijziging van het Inkomensbesluit niet zoals gepland op 1/5 in werking is getreden, maar op 2/5 zal volgens ons geen praktische problemen opleveren. Dit omdat recht, duur en hoogte per maand worden vastgesteld. Voor de maand mei kunnen de wijzigingen dus worden toegepast.

Uitkering op grond van de levensloopregeling

Het gaat hier om de uitkering, waar je zelf voor hebt gespaard en die je tijdens levensloopverlof kunt opnemen. Dit betreft alleen het fiscaal ondersteunde levensloopsparen op grond van art. 19g van de Wet op de Loonbelasting.
Tot 02-05-2009 was er tijdens levensloopverlof ook een gelijkstelling met inkomsten uit arbeid maar dan via de gelijkstelling van de verlofsituatie.
Ook hier geldt als vervangend inkomen het inkomen uit arbeid dat we in de kalendermaand

voorafgaand gebruikt hebben voor de vaststelling van de hoogte.

Inkomenseis

Voor de levensloopuitkering is het vervangend inkomen ook inkomen voor de inkomenseis. Dit geldt net als bij pensioen voor alle rechtvaststellingen vanaf 02-05-2009.

Bij de verlofgelijkstelling geldt en gold het vervangend inkomen alleen bij WAZO-verlof als inkomen voor de inkomenseis.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

DEZE INSTRUCTIE IS GELDIG TOT 1-3-2012. ZIE VERDER INSTRUCTIE WAT IS INKOMEN?

Hoe stel je het inkomen per maand vast

Hoofdregel

Het inkomen dat je in aanmerking neemt voor het recht op uitkering over een kalendermaand is het inkomen per kalendermaand. Voor vakantietoeslag en eindejaarsuitkering e.d. mag je naast de pro rato toerekening ook uitgaan van het per kalendermaand opgebouwde recht. Het laatste zal op de maandelijkse loonstrook voorkomen. Wanneer de inkomsten per maand wisselen kan op basis van inschatting een gemiddeld inkomen per kalendermaand worden aangehouden. Uiterlijk na 12 maanden maak je dan de definitieve berekening.
Fiscale winst wordt op jaarbasis vastgesteld en daarna gemiddeld voor de definitieve vaststelling. In eerste instantie zal een geschat inkomen worden gehanteerd. Het ministerie heeft de bepalingen m.b.t. het inkomen per maand opzettelijk zeer ruim geformuleerd zodat wij alle ruimte hebben voor een door ons gewenste nadere invulling.

Bijzonderheden

- **Berekening bij recht over deel van de maand**

Ook hier is het uitgangspunt een toetsing op maandbasis. Er geldt een resterende verdiencapaciteit per maand, een inkomensgrens per maand, er is een WIA maandloon en er zijn inkomsten, en en en

per maand, een inkomensels per maand, er is een WIA-maandloon en er zijn inkomsten verworven in een betreffende maand. De vaststelling van soort en hoogte van de uitkering gebeurt op basis van die maandgegevens. Bij ingang van de WIA-uitkering of overgang van de ene soort naar de andere soort uitkering in een maand geldt hetzelfde.
Nadat soort en hoogte op maandbasis zijn vastgesteld vindt toerekening van de uitkering naar rato

plaats. Op basis van dezelfde systematiek als is vastgelegd voor het WIA-maandloon. Zie onderdeel WIA-maandloon.

- **Doen alsof er niet is geweigerd**

Wanneer:

- een loondervingsuitkering wordt geweigerd in verband met handelen of nalaten van betrokkene dat hem redelijkerwijs kan worden verweten;
- het recht op loon (art. 629 BW) of bezoldiging bij ziekte, bedoeld in art. 76a ZW of hetgeen daarmee overeenkomt, gedeeltelijk ontbreekt dan wel betaling daarvan is opgeschort o.g.v. art. 629 BW; 76b 1 e t/m 3 e lid (onderzoek weigeren, overtreding voorschriften etc.) of 76c ZW (minder bezoldiging bij vervangend inkomen),

wordt de uitkering of het loon als inkomen in aanmerking genomen alsof er geen weigering van toepassing is.

- **Recht op uitkering is bepalend**

Als een loondervingsuitkering niet wordt betaald omdat hij niet is aangevraagd dan wordt de uitkering geacht te zijn genoten. Als het recht wordt vastgesteld wordt de niet aangevraagde uitkering loondervingsuitkering in de zin van het Inkomensbesluit.

- **Andere vaststelling mogelijk bij onredelijk resultaat**

Wanneer de berekening van het inkomen per maand tot een kennelijk onredelijk resultaat leidt, dan stel je inkomen op een andere wijze vast. Je doet dit op zodanige wijze dat je wel een redelijk resultaat bereikt.
Een voorbeeld hiervan is de situatie van loonbetaling per 4 weken, waarbij de loonaangifte twee reguliere betalingen bevat.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Samenloop met WW- en ZW-uitkering

Samenloop met WW

De hoofdregel vind je in artikel 19 lid onderdeel b. WW: ‘er bestaat geen recht op WW-uitkering voor de werknemer die een WIA-uitkering ontvangt’.
Op deze hoofdregel zijn enkele uitzonderingen, waarbij wel eventueel recht op een WW-uitkering bestaat:

- De werknemer heeft recht op een WW-uitkering als gevolg van vorst, sneeuwval, hoog water of andere buitengewone natuurlijke omstandigheden;
- De werkloosheid is uitsluitend het gevolg van de verkorting van de werktijd, waarvoor op grond van het Buitgewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 ontheffing is verleend
- De werkloosheid is ontstaan nadat betrokkene recht heeft gekregen op een loongerelateerde uitkering (WGA).

Een uitgebreide beschrijving van deze samenloopsituaties kun je lezen in de instructie wet- en regelgeving van de WW.

WW-uitkering soms gelijkgesteld aan inkomen ui arbeid

De hoogte van een WIA-uitkering is mede afhankelijk van het inkomen uit arbeid dat betrokkene nog verdient. Dit inkomen kan dan gekort worden op de uitkering. Een WW-uitkering wordt in sommige situaties gelijkgesteld met inkomen uit arbeid en moet dan ook gekort worden op de uitkering.

In welke situatie de WW-uitkering gelijkgesteld wordt met inkomen uit arbeid en hoe dit vervolgens op de uitkering moet worden gekort, kun je lezen in de hoofdstukken Hoogte en duur IVA-uitkering en Hoogte WGA-uitkering.

Samenloop met ZW

De hoogte van een WIA-uitkering is mede afhankelijk van het inkomen uit arbeid dat betrokkene nog verdient. Dit inkomen kan dan gekort worden op de uitkering. Een ZW-uitkering wordt in sommige situaties gelijkgesteld met inkomen uit arbeid en moet dan ook gekort worden op de uitkering. In welke situatie de ZW-uitkering gelijkgesteld wordt met inkomen uit arbeid en hoe deze vervolgens op de uitkering moet worden gekort, kun je lezen in Voorwaarden voor het ontstaan van recht op een IVA- en WGA-uitkering.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Samenloop WIA, WAZO en/of WAZO-ZEZ

Wel of niet korten op WIA

Bij samenloop van een WIA-uitkering met WAZO-uitkeringen gaat het vooral om wel of niet korten op de WIA-uitkering.

- Zie voor samenloop van **WAZO- met een WAZO-ZEZ**-uitkering Gelijktijdig recht op WAZO en ZEZ.

- Zie voor samenloop van **WAZO-ZEZ met WAZO-vrijwillige** verzekering Gelijktijdig recht op WAZO o.g.v. vrijwillige verzekering en ZEZ.

Gelijkgestelde WAZO; WIA en recht op WAZO

Werknemers en aan hen gelijkgestelden hebben recht op WAZO-uitkering. [1]

Gelijkgesteld voor WAZO: met LGU

Degene die geen werknemer is, maar een LGU heeft is een gelijkgestelde voor de WAZO. [2]

Recht hebben op een WAZO-uitkering vanwege recht hebben op een LGU is een uitsluitingsgrond

voor de LGU. Zie loongerelateerde uitkering en WAZO. [3]

Dit betekent dat tijdens de LGU de verzekerde recht heeft op een WAZO-uitkering **in plaats van** de LGU en de LGU stopt gedurende de WAZO-periode.

Niet gelijkgesteld voor WAZO: met IVA, LAU of VVU

Degenen met een IVA, LAU of VVU zijn geen gelijkgestelde voor de WAZO. Tijdens de LAU, VVU en IVA heeft de verzekerde **geen recht** op WAZO in plaats van LAU, VVU of IVA. Zie De gelijkgestelde en het recht op uitkering.

Verdiensten naast WIA-uitkering: recht op WAZO/WAZO-ZEZ

Als de werknemer of gelijkgestelde **naast** de WIA-uitkering in loondienst werkt, heeft zij recht op WAZO voor de werkzaamheden in loondienst.

Als zij **naast** de WIA-uitkering als zelfstandige werkt, heeft zij recht op WAZO-ZEZ voor de werkzaamheden als zelfstandige.

Als zij zowel in loondienst als als zelfstandige werkt, heeft zij zowel recht op WAZO als op WAZO-ZEZ, **naast** de WIA-uitkering.

Zijn WAZO en WAZO-ZEZ inkomen voor de korting?

Regeling tot 1-3-2012

- Een WAZO-uitkering is tot 1-3-2012 in verband met verlof. Op grond van het Inkomensbesluit WIA wordt dan het inkomen voorafgaand aan het verlof gekort. Zie Welke uitkeringen zijn loondervingsuitkeringen.
- Een WAZO-ZEZ-uitkering wordt in het Inkomensbesluit WIA niet aangemerkt als inkomen uit arbeid. We korten de WAZO-ZEZ dus niet op de WIA-uitkering.

Regeling vanaf 1-3-2012

- Een WAZO-uitkering is o.g.v. het Algemeen inkomensbesluit een uitkering in verband met verlof. De WAZO-uitkering zelf wordt gekort op de WIA-uitkering.
  NB:

- Bij een werkgeversbetaling wordt niet WAZO-uitkering maar de feitelijke loondoorbetaling gekort op de WIA-uitkering.
- Bij een WAZO-verlof dat al loopt op 1-3-2012, blijven wij uitgaan van het loon in de laatste maand voorafgaand aan het verlof.

- De WAZO-ZEZ-uitkering zelf wordt gekort op de WIA-uitkering. [4]

Mogelijke samenloopsituaties WIA, WAZO en WAZO-ZEZ

Voor de duidelijkheid schrijven we hieronder de verschillende mogelijkheden van samenloop helemaal uit.
Zie voor **samenloop met WAZO-vrijwillige verzekering:**
Gelijktijdig recht op WAZO o.g.v. vrijwillige verzekering en ZEZ.

Klant werkt als werknemer naast WIA en vraagt WAZO

Voor het werk in loondienst naast de LAU, VVU of IVA heeft de klant recht op WAZO.

Tot 1-3-2012: Het inkomen voorafgaand aan het WAZO-verlof wordt dan op de LAU1 en IVA gekort.
Vanaf 1-3-2012: De WAZO-uitkering zelf wordt op de LAU1 en IVA gekort.

Bij de LAU2 blijft de resterende verdiencapaciteit onveranderd gekort (dus de rvc niet op 0 stellen, want er heeft geen nieuwe beoordeling van de rvc plaatsgevonden) en wordt de WAZO naast de LAU2 uitbetaald.
Bij de VVU kunnen inkomsten niet gekort worden. De VVU en WAZO worden ongekort naast elkaar uitbetaald.

Als de werkneemster een LGU heeft en daarnaast in loondienst werkt heeft ze dus recht op WAZO i.p.v. de LGU en recht op WAZO voor het dienstverband naast de WIA. De LGU stopt tijdens de WAZO-uitkering.
De WAZO in plaats van de LGU wordt uitbetaald voor zover deze samen met de WAZO uit dienstverband niet meer dan 100% van het dagloon LGU bedraagt. Zie Gelijktijdig recht op WAZO op grond van LGU en op andere gronden. [5]

Klant werkt als zelfstandige naast WIA en vraagt WAZO-ZEZ

Over WAZO-ZEZ-uitkering naast WIA is niets geregeld, niet in de WAZO, noch in de WIA, noch in het Inkomensbesluit WIA, noch in het Algemeen inkomensbesluit. WAZO-ZEZ is geen verlof. Ook is niet geregeld dat voor de WAZO-ZEZ art. 3:6 WAZO (gelijkgestelde) van overeenkomstige toepassing is. Ook in art 3:29 WAZO waarin samenloopregels gesteld zijn wordt de samenloop WAZO-ZEZ/WIA niet vermeld. Samenloop WAZO/WIA overigens ook niet.
Dit betekent dat recht op WAZO-ZEZ kan bestaan naast een WIA-uitkering.

Tot 1-3-2012: de WAZO-ZEZ wordt niet gekort op de WIA-uitkering.
Vanaf 1-3-2012: de WAZO-ZEZ-uitkering zelf wordt gekort op de WIA-uitkering

Vanaf 1-3-2012: de WAZO-ZEZ-uitkering zelf wordt gekort op de WIA-uitkering.
Dit is dus van belang voor de IVA en LAU1. Voor de LAU2 wordt de resterende verdiencapaciteit gekort. Dit betekent dat de LAU2 onveranderd doorloopt en daarnaast een WAZO-ZEZ wordt verstrekt. (Dus de rvc niet op 0 stellen, want er heeft geen nieuwe beoordeling van de rvc plaatsgevonden).
De WAZO-ZEZ wordt ook naast de VVU verstrekt.

Maximering uitbetaling
Als de klant een LGU heeft, heeft zij recht op WAZO (i.p.v. LGU) en op WAZO-ZEZ. Deze beide WAZO-uitkeringen worden naast elkaar uitbetaald. De LGU stopt tijdens de WAZO-uitkering. Voorwaarde is dat de klant als zelfstandige of beroepsbeoefenaar niet vrijwillig verzekerd is. Daarbij geldt wel een maximum:

de som van beide WAZO-uitkeringen mag niet meer zijn dan wat iemand de dag voorafgaand aan beide WAZO-uitkeringen verdiende.

Het meerdere wordt gekort op de uitkering voor de zelfstandige/beroepsbeoefenaar en een eventueel restant op de WAZO-uitkering.

> **NB**: Deze maximering geldt niet wanneer de ZEZ-gerechtigde voldoet aan het urencriterium.

Klant werkt als werknemer en als zelfstandige en vraagt WAZO en WAZO-ZEZ

LGU

Als de klant een LGU heeft, heeft zij recht op WAZO i.p.v. de LGU. De LGU stopt tijdens de WAZO-uitkering.
Voor het werk in loondienst naast de WIA heeft de klant recht opWAZO.
Voor het werk als zelfstandige heeft de klant recht op WAZO-ZEZ.

Maximering uitbetaling
De som van de beide WAZO-uitkeringen en de WAZO-ZEZ is maximaal het inkomen dat de klant voorafgaande aan de 3 WAZO(ZEZ)- uitkeringen had. Het meerdere wordt gekort op de WAZO-ZEZ en het eventuele restant op de WAZO-uitkering voor het LGU-deel.

> **NB**: Deze maximering geldt niet wanneer de ZEZ-gerechtigde voldoet aan het urencriterium. Deze maximering geldt ook niet als de klant als zelfstandige of beroepsbeoefenaar vrijwillig verzekerd is.

IVA, LAU1, LAU2 en VVU

Als de klant geen LGU heeft, maar wel IVA, LAU1, LAU2 of VVU heeft zij recht op WAZO vanuit [illegible] werk in loondienst, en op WAZO-ZEZ naast de WIA-uitkering.

WAZO

WAZO

Tot 1-3-2012: Voor LAU1 en IVA wordt het inkomen voorafgaand aan dit verlof gekort.
Vanaf 1-3-2012 wordt de WAZO-uitkering zelf gekort op de LAU1 en IVA-uitkering.

- Bij de LAU2 blijft de resterende verdiencapaciteit onveranderd gekort en wordt de WAZO daarnaast uitbetaald.
- Bij de VVU kunnen inkomsten niet gekort worden. De VVU en WAZO worden ongekort naast elkaar uitbetaald.

WAZO-ZEZ

Tot 1-3-2012: de WAZO-ZEZ-uitkering wordt niet gekort op de WIA-uitkering.
Vanaf 1-3-2012: de WAZO-ZEZ-uitkering wordt zelf gekort op de IVA en LAU1-uitkering.

- Bij de LAU2 blijft de resterende verdiencapaciteit onveranderd gekort en wordt de WAZO-ZEZ daarnaast uitbetaald.
- Bij de VVU kunnen inkomsten niet gekort worden. De VVU en WAZO-ZEZ worden ongekort naast elkaar uitbetaald.

WAZO en WAZO-ZEZ naast LAU1 en IVA

Tot 1-3-2012: de inkomsten voorafgaand aan de WAZO blijven gekort op de LAU1 of IVA.
Vanaf 1-3-2012: de WAZO en de WAZO-ZEZ-uitkering worden beide gekort op de LAU1 en IVA-uitkering.
De WAZO en WAZO-ZEZ worden naast de LAU1 en IVA uitbetaald.
Voorwaarde is dat de klant als zelfstandige of beroepsbeoefenaar niet vrijwillig verzekerd is.

Maximering uitbetaling

Daarbij geldt wel een maximum: de som van beide WAZO-uitkeringen mag niet meer zijn dan wat de klant de dag voorafgaand aan beide WAZO-uitkeringen verdiende. Het meerdere wordt gekort op de uitkering voor de zelfstandige/beroepsbeoefenaar en het eventueel restant op de WAZO-uitkering.

> **NB**: Deze maximering geldt niet wanneer de ZEZ-gerechtigde voldoet aan het urencriterium.

WAZO en WAZO-ZEZ naast LAU2 en VVU

Bij de LAU2 blijft de resterende verdiencapaciteit onveranderd gekort en worden de WAZO en WAZO-ZEZ daarnaast uitbetaald.
Ook naast de VVU worden de WAZO en WAZO-ZEZ daarnaast uitbetaald.
Voorwaarde is dat de klant als zelfstandige of beroepsbeoefenaar niet vrijwillig verzekerd is.

Maximering uitbetaling

Daarbij geldt wel een maximum: de som van beide WAZO-uitkeringen mag niet meer zijn dan wat

iemand de dag voorafgaand aan de WAZO-uitkeringen verdiende. Het meerdere wordt gekort op de uitkering voor de zelfstandige/beroepsbeoefenaar en het eventuele restant op de WAZO-uitkering.

NB: Deze maximering geldt niet wanneer de ZEZ-gerechtigde voldoet aan het urencriterium.

Overzicht samenloopmogelijkheden WIA, WAZO en WAZO-ZEZ

Klant werkt als werknemer naast WIA en vraagt WAZO	**Wijziging in WIA-uitkering**	**Gevolg WAZO i.p.v. werken**	**Bijzonderheden**
LGU	WAZO i.p.v. LGU. LGU stopt.	WAZO i.p.v. inkomen uit loondienst	De som van de beide WAZO-uitkeringen mag maximaal 100% van het LGU-dagloon zijn. Het meerdere wordt gekort op de WAZO i.p.v. LGU
LAU1 of IVA	**Tot 1-3-2012**: geen wijziging. Inkomen voorafgaand aan WAZO-verlof blijft gekort. **Vanaf 1-3-2012**: WAZO-uitkering korten.	WAZO i.p.v. inkomen uit loondienst	
LAU2	Geen wijziging. De resterende verdiencapaciteit blijft gekort	WAZO i.p.v. inkomen uit loondienst	
VVU	Geen wijziging. Inkomsten werden niet gekort.	WAZO i.p.v. inkomen uit loondienst	
Klant werkt als zelfstandige naast WIA en vraagt WAZO-ZEZ	**Wijziging in WIA-uitkering**	**Gevolg WAZO-ZEZ i.p.v. werken**	**Bijzonderheden**
LGU	WAZO i.p.v. LGU LGU stopt	WAZO-ZEZ i.p.v. inkomsten als	De som van WAZO e. WAZO-ZEZ is maximaal

	LGU stopt.	inkomsten als zelfstandige	WAZO-ZEZ is maximaal het inkomen dat de klant voorafgaande aan beide uitkeringen had. Het meerdere wordt gekort op de WAZO- ZEZ en het eventuele restant op de WAZO. Deze maximering geldt niet als de grondslag van de WAZO-ZEZ is vastgesteld op het minimumloon o.g.v. het urencriterium.
LAU1 en IVA	**Tot 1-3-2012**: Geen wijziging. WAZO-ZEZ niet korten. **Vanaf 1-3-2012**: WAZO-ZEZ wordt gekort op de WIA-uitkering	WAZO-ZEZ i.p.v. inkomsten als zelfstandige	
LAU2	Geen wijziging. De resterende verdiencapaciteit blijft gekort	WAZO-ZEZ i.p.v. inkomsten als zelfstandige	
VVU	Geen wijziging. Inkomsten werden niet gekort.	WAZO-ZEZ i.p.v. inkomsten als zelfstandige	

Klant werkt als werknemer en als zelfstandige naast WIA en vraagt WAZO en WAZO-ZEZ	**Wijziging in WIA-uitkering**	**Gevolg WAZO i.p.v. werken in loondienst**	**Gevolg WAZO-ZEZ i.p.v. werken als zelfstandige**	**Bijzonderheden**
LGU	WAZO i.p.v. LGU. LGU stopt.	WAZO i.p.v. inkomen uit loondienst	WAZO-ZEZ i.p.v. inkomsten als zelfstandige	De som van de beide WAZO-uitkeringen en de WAZO-Z is maxima inkomen dat de

				klant voorafgaande aan de 3 WAZO(ZEZ)-uitkeringen had. Het meerdere wordt gekort op de WAZO-ZEZ en het eventuele restant op de WAZO-uitkering i.p.v. LGU. Deze maximering geldt niet als de grondslag van de WAZO-ZEZ is vastgesteld op het minimumloon o.g.v. het urencriterium.
LAU1 en IVA	**Tot 1-3-2012**: Geen wijziging. Inkomen voorafgaand aan WAZO-verlof blijft gekort. De WAZO-ZEZ wordt niet gekort op de uitkering. **Vanaf 1-3-2012**: WAZO-uitkering wordt gekort op de WIA-uitkering. Tevens wordt de (eventueel vanwege de	WAZO i.p.v. inkomen uit loondienst	WAZO-ZEZ i.p.v. inkomsten als zelfstandige	De som van WAZO en WAZO-ZEZ is maximaal het inkomen dat de klant voorafgaande aan beide uitkeringen had. Het meerdere wordt gekort op de WAZO-ZEZ en het eventuele restant op WAZO-

	vanwege de maximering verminderde) WAZO-ZEZ-uitkering gekort op de WIA-uitkering			uitkering. Deze maximering geldt niet als de grondslag van de WAZO-ZEZ is vastgesteld op het minimumloon o.g.v. het urencriterium.
LAU2	Geen wijziging. De resterende verdiencapaciteit blijft gekort.	WAZO i.p.v. inkomen uit loondienst	WAZO-ZEZ i.p.v. inkomsten als zelfstandige	De som van WAZO en WAZO-ZEZ is maximaal het inkomen dat de klant voorafgaande aan beide uitkeringen had. Het meerdere wordt gekort op de WAZO-ZEZ en het eventuele restant op de WAZO-uitkering. Deze maximering geldt niet als de grondslag van de WAZO-ZEZ is vastgesteld op het minimumloon o.g.v. het urencriterium
VVU	Geen wijziging. Inkomsten	WAZO i.p.v.	WAZO-ZEZ i.p.v. inkomsten als	De som va WAZO en

	werden niet gekort.	inkomen uit loondienst	zelfstandige	WAZO-ZEZ is maximaal het inkomen dat de klant voorafgaande aan beide uitkeringen had. Het meerdere wordt gekort op de WAZO-ZEZ en het eventuele restant op de WAZO-uitkering. Deze maximering geldt niet als de grondslag van de WAZO-ZEZ is vastgesteld op het minimumloon o.g.v. het urencriterium.

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Daglonen

Open hier het handboek Daglonen.

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Dagloon Algemeen

Dagloonbesluit

Op 1 januari 2013 is de Wet Uniformering Loonbegrip (WUL) in werking getreden en op 1 juni 2013 is ook het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen gewijzigd. Doel van de wijzigingen: lastenverlichting en vereenvoudiging. De loongegevens haalt UWV voortaan uit POLIS. Vanaf 1 januari hanteert BZ daarom voor buitenlands loon in EU/EER/Zwitserland het principe SED=POLIS. Klik hier voor een beschrijving van de wijzigingen.

Het Nederlandse Dagloonbesluit werknemersverzekeringen regelt de wijze waarop je het dagloon bij de vaststelling van een WW/ZW/Wazo/WIA-recht moet bepalen. Kern van deze bepalingen is dat je voor het dagloon uitgaat van het loon (en soms ook de loonvervangende) uitkeringen tijdens de dienstbetrekking in de van toepassing zijnde referteperiode.

Arbeidsverleden in EU/EER/Zwitserland

Als de klant aangeeft dat hij op enig moment in zijn arbeidsverleden in een andere EU/EER lidstaat of Zwitserland heeft gewerkt, moet je de Europese coördinatieregels inzake sociale zekerheid toepassen (V 883). Dat betekent dat bij een beoordeling van een uitkeringsrecht de Nederlandse regels van toepassing zijn, tenzij de Europese regels anders bepalen.

Als er in de referteperiode in een andere EU/EER lidstaat of Zwitserland loon of uitkering is

Als er in de referteperiode in een andere EU/EER lidstaat of Zwitserland loon of uitkering is ontvangen stel je het dagloon voor de verschillende uitkeringen als volgt vast:

Dagloon WW

Als de klant die in Nederland woont op het moment dat hij werkloos werd in een andere lidstaat werkte, ga je uitsluitend uit van het loon uit het laatste dienstverband in het refertejaar in die lidstaat.

Voor toelichting en voorbeelden over de Laatst Buitenlands Verzekerde (LBV) ga je naar Beoordelen aanvraag WW LBV.

Voor toelichting en voorbeelden over de Laatst Nederlands Verzekerde (LNV ga je naar Berekening van de uitkering LNV.

Artikel 62 Vo. 883/04 bepaalt ook dat EU-lidstaten bij de vaststelling van een werkloosheidsuitkering uitsluitend rekening houden met loon uit de laatste werkzaamheden. Dat geldt ook als de laatste werkzaamheden in een andere lidstaat zijn verricht. De referteperiode wordt beperkt tot de tijd die men onder de laatst toepasselijke wetgeving heeft gewerkt. Het loon uit werkzaamheden die in het refertejaar in Nederland of andere lidstaten zijn verricht, wordt dus altijd buiten beschouwing gelaten.

Voorbeelden

Betrokkene heeft in het refertejaar zowel in Nederland als Duitsland gewerkt.

|_____|_____|_____|

Nederland (1) *Duitsland (2)* *Nederland (3)*

In dit geval moet het dagloon WW worden gebaseerd op de verdiensten in de laatste periode in Nederland (3). Het aantal van 261 dagen wordt verminderd met de dagen in de perioden (1) en (2).

|_____|_____|_____|_____|

Nederland (1) *Duitsland (2)* *Duitse uitkering (3)* *Nederland (4)*

In dit geval moet het dagloon WW worden gebaseerd op de verdiensten in de laatste periode in Nederland (4). Het aantal van 261 dagen wordt verminderd met de dagen in de perioden (1), (2) en (3).

Situatie per 1 juli 2015

ZW/WAZO

Voor het dagloon ZW/WAZO ga je uit van het loon plus eventuele uitkeringen voor de laatste werkzaamheden in Nederland. Voor recht op ZW moet de klant altijd LNV zijn; buitenlands loon wordt dus nooit meegenomen voor de berekening van het dagloon ZW.

Ook artikel 21 Vo. 883/04 bepaalt dat bij de vaststelling van een uitkering bij ziekte de lidstaten uitsluitend de verdiensten in aanmerking nemen die in die lidstaat in de tijdvakken dat de verzekering bij ziekte van toepassing was, zijn genoten.

Dagloon WIA (WAO)

Voor het dagloon WIA (WAO) ga je uit van:

- in het refertejaar in Nederland genoten loon en/of uitkeringen voor alle werkzaamheden, én
- in het refertejaar in de EU/EER/Zwitserland genoten loon voor alle werkzaamheden.

Voor het dagloon WIA laat je buiten beschouwing:

- In het refertejaar genoten uitkeringen in de EU/EER/Zwitserland.
  Voor de berekening van het dagloon WIA (WAO) wordt in het refertejaar in de EU/EER/Zwitserland genoten loon wel in aanmerking genomen, maar in die periode genoten buitenlandse uitkeringen worden buiten beschouwing gelaten.

- In het refertejaar buiten de EU/EER/Zwitserland genoten loon/uitkeringen.
  Als er in het refertejaar in een ander land dan een lidstaat van de EU/EER/Zwitserland is gewerkt, dan laat je dit loon buiten beschouwing voor de dagloonvaststelling.

Nederlands verzekerd in buitenland

Heeft iemand in het buitenland gewerkt, maar wordt er over het loon wel gewoon Nederlandse premie ingehouden, dan moet dit loon (en eventuele uitkeringen wel worden meegenomen. Dat is bijvoorbeeld het geval als iemand tijdelijk ergens is gedetacheerd en de Nederlandse regels van toepassing blijven. Met een aantal landen zijn er in een verdrag tussen Nederland en dat andere land afspraken opgenomen. Raadpleeg de landenmappen of bij twijfel Hoofdkantoor, afdeling Internationaal.

Referteperiode

Als er in het refertejaar gedurende een periode uitsluitend buitenlandse inkomsten zijn ontvangen die je buiten beschouwing moet laten, dan laat je voor de referteperiode ook het aantal loondagen in die periode buiten beschouwing. Deze loondagen breng je in mindering op het aantal loon van 261 dagen. Ligt de periode die je buiten beschouwing moet laten aan het begin van refertejaar, dan pas je de startersregeling ... artikel 18 ... op het Dagloonbesluit toe.

dan pas je de startersregeling van artikel 18 van het Dagloonbesluit toe.

Onverkorte toepassing van de bepalingen van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen zou er op neerkomen dat in het refertejaar genoten buitenlands loon en buitenlandse uitkeringen in de dagloonberekening meegenomen moeten worden.

Voor in het buitenland genoten lonen stuit dat niet op grote problemen. Het in aanmerking nemen van in het buitenland genoten uitkeringen is wel problematisch. Buitenlandse uitkeringen kunnen naar hun aard niet met Nederlandse uitkeringen worden gelijkgesteld en strikte toepassing van de gelijkstelling van Europese uitkeringen met Nederlandse uitkeringen zou tot grove onevenwichtigheden leiden. In het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen is opgenomen dat een uitkering moet worden teruggerekend naar het oorspronkelijke loon. Daarvoor moet de formule 100/70 worden gebruikt, omdat uitkeringen in Nederland doorgaans 70% van het (maximum) dagloon zijn. De formule 100/70 kan niet automatisch op buitenlandse uitkeringen worden toegepast. In sommige lidstaten is de uitkering niet afhankelijk van het laatste loon, in andere Lidstaten is de uitkering een ander percentage van het laatste loon en in veel landen wordt ook nog een forfaitair bedrag gehanteerd. Om het loon te berekenen op basis van een buitenlandse uitkering zou van de Lidstaat die de uitkering heeft verstrekt, bekend moeten zijn wat de verhouding loon – uitkering is. Dat is onwenselijk nu er 27 verschillende EU landen zijn, waarvan de wetgeving permanent in ontwikkeling is. Het zou ook tot rechtsonzekerheid en mogelijk tot inkomensproblemen voor de aanvrager kunnen leiden als met het uitvragen van deze gegevens veel tijd is gemoeid: de coördinatieregels voor de sociale zekerheid beogen nu juist dat te voorkomen.
De achterliggende gedachte bij het Dagloonbesluit is een representatief beeld van het verdiende loon in een bepaalde periode te verkrijgen. Het hanteren van de formule 100/70 op een buitenlandse uitkering zou per definitie leiden tot een niet-representatief beeld.

Het doel van een representatief beeld kan ook bereikt worden door een periode van een buitenlandse uitkering juist buiten beschouwing te laten. Er mag worden aangenomen dat mensen (binnen een bepaalde bandbreedte) in vergelijkbare beroepen met vergelijkbare salarisniveaus werken. Het niet meetellen van een periode waarin een uitkering is ontvangen zal daarop niet veel effect hebben: netto (een refertejaar met uitkering of een refertejaar zonder uitkering met een kleinere noemer) zal het resultaat vergelijkbaar zijn. Het is daarom dat buitenlandse uitkeringen voor de vaststelling van het dagloon WIA/WAO buiten beschouwing moeten worden gelaten.

Voorbeeld

|_____1/11/06_____1/1/07_____1/6/07_____ 1/10/07
Uitkering Nederland (1) Loon Duitsland (2) Uitkering Duitsland (3) Loon Nederland
Eerste arbeidsongeschiktheidsdag is 1/10/07. In dit geval moet het dagloon gebaseerd worden

op de periode 1/10/06 – 1/10/07. Uitkering en verdiensten in Nederland (1) en (4) en het loon uit Duitsland (2) worden voor de dagloonberekening in aanmerking genomen. Het aantal van 261 dagen wordt verminderd met de dagen in periode (3).

In refertejaar is uitsluitend uitkering genoten

Het komt een enkele keer voor dat in het refertejaar uitsluitend een uitkering is genoten (bijvoorbeeld “arbeitslosengeld” of “Erwirbsminderungsrente”). In dat geval blijft het uitgangspunt zoals dat hiervoor is toegelicht gehandhaafd: buitenlandse uitkeringen worden buiten beschouwing gelaten. Alleen in deze gevallen wordt dan het refertejaar verlegd naar de periode die aan de uitkeringen voorafgaat.

In die incidentele gevallen waarin het refertejaar onevenredig ver teruggelegd moet worden om inkomen te vinden, moet naar een pragmatische oplossing worden gezocht, die zo dicht mogelijk bij de bedoelingen van de regelgever ligt.

Voorbeeld

|_____1/3/04_____1/3/06_____1/4/06_____ __1/10/07

Uitkering Nederland (1) | Loon Nederland (2) | Loon Duitsland (3) | Duitse uitkering (4)

Eerste arbeidsongeschiktheidsdag is 1/10/07. In dit geval zou het dagloon gebaseerd moeten worden op de periode 1/10/06 – 1/10/07. In die periode is echter alleen inkomen een uitkering uit Duitsland ontvangen. Die uitkering is begonnen op 1/4/06: bij de vaststelling van het dagloon kunnen we uitgaan van de periode die daaraan voorafgaat: 1/4/05 – 1/4/06

Afwijkende regeling voor Duitsland

Alleen voor Duitsland geldt dat als de klant tijdens het refertejaar uitsluitend “Arbeitslosengeld” (=uitkering) heeft genoten, dan beschouwen we het door de DRV verstrekte “Versicherungsverlauf” als bron voor de bepaling van de inkomsten. Als op het “Versicherungsverlauf” het verzekeringsplichtige loon staat, dan nemen we dit over en is het niet nodig het loon voorafgaande aan de uitkering op te vragen. Let op: dit geldt voor Arbeitslosengeld I. Dat is gebaseerd op het laatst verdiende loon. Omdat Arbeitslosengeld II vergelijkbaar is met een bijstandsuitkering en niet gebaseerd is op het laatstverdiende loon, geldt het daar niet voor.

Niet effectief verzekerden

Niet effectief verzekerden zijn klanten die bij aanvang van arbeidsongeschiktheid niet in Nederland verzekerd zijn, maar die we toch als in Nederland verzekerd beschouwen.

We kennen de volgende 2 categorieën niet effectief verzekerden:

- Klanten die bij aanvang van de arbeidsongeschiktheid (vrijwillig of niet vrijwillig) in een andere EU-lidstaat verzekerd waren voor arbeidsongeschiktheid.
- Klanten die recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van een andere EU-lidstaat.

Beide categorieën komen in aanmerking voor een pro rata uitkering [1]

.

Vaststellen aanvangsdatum arbeidsongeschiktheid
De VA stelt ook voor niet effectief verzekerde klanten een aanvangsdatum van arbeidsongeschiktheid vast (net zoals voor in Nederland verzekerde klanten). Uit de aanvangsdatum volgt het refertejaar, waarop je het maatmaninkomen bepaalt.

Geen recht op WIA zonder maatmanloon
Wanneer een niet effectief verzekerde klant in dat refertejaar geen sv-loon in Nederland, of buitenlands loon dat daarmee gelijk te stellen is heeft ontvangen, dan is het maatmanloon nihil. De klant heeft dan geen recht op een WIA-uitkering.

Geen medisch-arbeidskundige beoordeling
Een medisch-arbeidskundige beoordeling door de VA en AD naar de resterende verdiencapaciteit per EWT is in dit geval niet nodig. Zelfs als de VA en AD zouden vaststellen dat in het geheel geen sprake is van resterende verdiencapaciteit, is het verlies aan verdiencapaciteit t.o.v. het maatmaninkomen nihil.

> **Let op:** Dit geldt alleen als het inkomen waarop het maatmaninkomen gebaseerd zou worden precies € 0,00 bedraagt. Volgens de theorie is de mate van arbeidsongeschiktheid 80-100% bij een maatmaninkomen van € 0,001 en een resterende verdiencapaciteit van € 0,00.

Verdieping ⊞

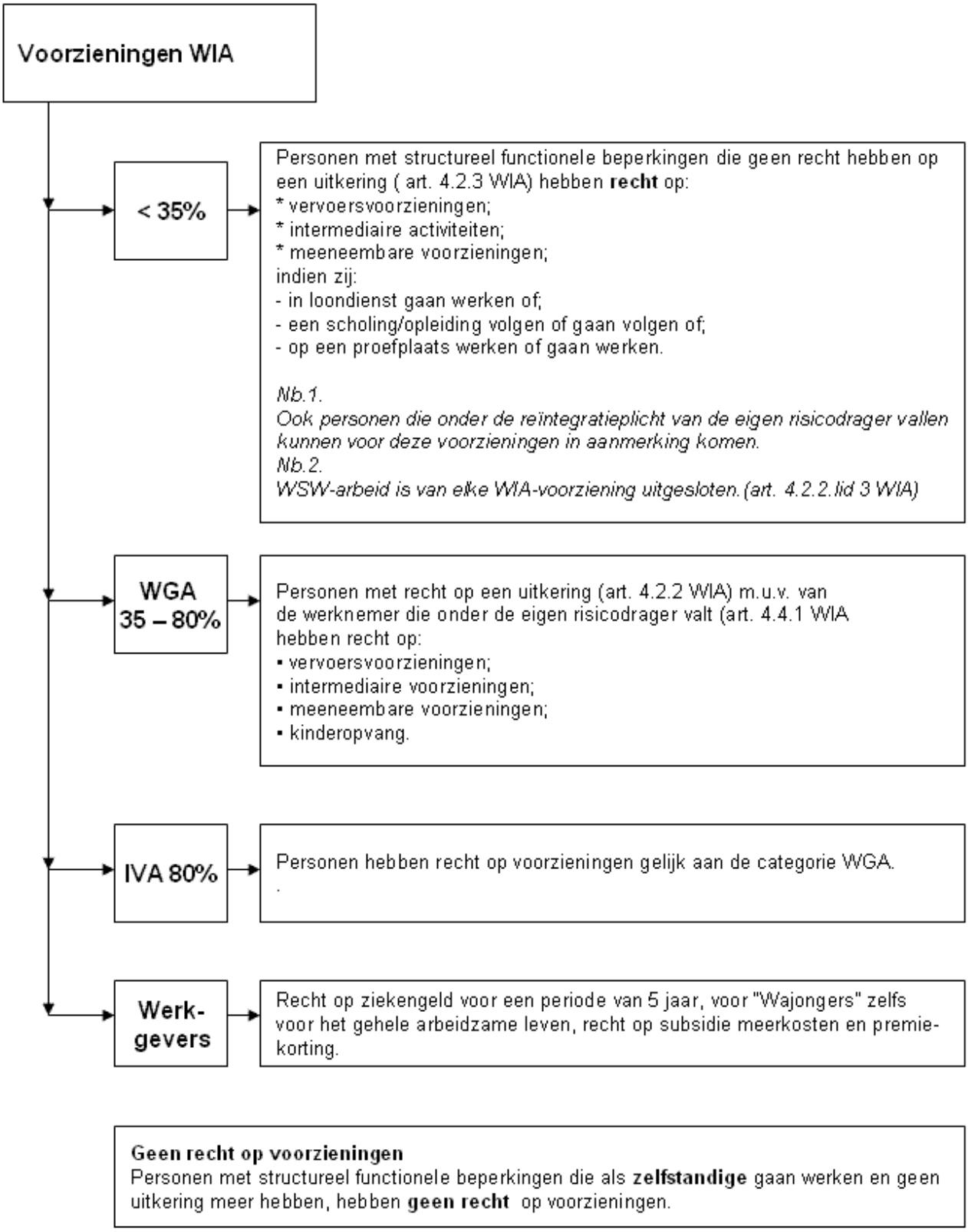
Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

'intermediaire voorzieningen'



klik hier voor een nadere uitwerking van het begrip 'intermediaire voorzieningen'

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Normenkader voor arbeidsdeskundige/re-integratiecoach

Inleiding

In deze verdiepende instructie is voor de arbeidsdeskundige (AD)/re-integratiecoach het normenkader geschetst van de re-integratieverplichting van de gedeeltelijk arbeidsgeschikte en het bijbehorende handhavingsaspect.

De normen hierover staan in UWV Beleidsregels arbeidsinschakeling gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Dit stuk is januari 2006 in de Staatscourant gepubliceerd.

Waar in dit stuk ‘arbeidsdeskundige’ staat, kan ook re-integratiecoach worden gelezen, en omgekeerd.

Bekijk het stroomschema Ondersteuning bij arbeidsinschakeling.
Lees de algemene instructie Ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

Re-integratieverplichtingen gedeeltelijk arbeidsgeschikten

Normenkader voor arbeidsdeskundige

Inleiding

Een van de wezenlijke kenmerken van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (Wet WIA) is de uitbreiding en aanscherping van de plichten van de verzekerden, vooral van degenen die recht hebben op een werkhervattingsuitkering gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA-uitkering). Zo wordt

de verplichting uit de WAO om mee te werken aan re-integratiemaatregelen gecombineerd met de verplichting uit de WW om passend werk te zoeken en te aanvaarden.

In de Wet WIA zijn de diverse plichten van de klant, gericht op medewerking aan zijn re-integratie, in ruime en algemene termen geformuleerd. UWV heeft de taak om voor elke WGA-gerechtigde een re-integratievisie op te stellen, waarin de rechten en plichten van de klant meer concreet worden omschreven. Voor het toezicht op de naleving door de klant van zijn verplichtingen is de arbeidsdeskundige (AD) verantwoordelijk. Hij bepaalt de omvang van de zoekverplichting en de definitie van wat voor de klant als passende arbeid wordt beschouwd. Komt de klant zijn verplichtingen niet na, dan is de re-integratiecoach verantwoordelijk voor een eventuele sanctieoplegging.

Voor de invulling van de re-integratieverplichtingen van gedeeltelijk arbeidsgeschikten is de volgende lagere regelgeving van belang:

- In artikel 32 van de Wet WIA is bepaald dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld voor tot de inhoud van de verplichtingen van de verzekerden. Een dergelijke AMvB is (nog) niet gemaakt.
- De bestaande Richtlijn passende arbeid, die bij de uitvoering van de WW wordt gevolgd, geldt naar het oordeel van het Ministerie van SZW niet voor de Wet WIA.
- Bij ministeriële regeling worden groepen verzekerden aangewezen die voor bepaalde tijd van de re-integratieverplichtingen zijn vrijgesteld.
- In de loop van 2006 is bij AMvB een nieuw Maatregelenbesluit vastgesteld, ter vervanging van het bestaande Maatregelenbesluit UWV.
- De Wet WIA draagt UWV op om controlevoorschriften vast te stellen.

De regelgeving laat belangrijke onderwerpen open voor een nadere beleidsmatige invulling door UWV. De AD moet voor elke klant afzonderlijk vaststellen welke activiteiten minimaal vereist zijn om te voldoen aan de verplichting werk te zoeken, en of de klant moet worden verplicht om zich als werkzoekende bij het CWI te laten registreren. Verder moet hij beoordelen of bepaalde arbeid voor de klant wel of niet passend moet worden geacht. Voor deze beoordelingen moet een normenkader worden ontwikkeld, dat wordt neergelegd in een beleidsregel. Binnen dit kader is er maatwerk door de AD.

Zoekverplichting

Voor het invullen van de verplichting van WGA-gerechtigden om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen, moeten andere normen worden aangelegd dan in het kader van de Werkloosheidswet. Vier sollicitaties per maand kan als uitgangspunt dienen voor klanten van wie de AD aanneemt dat zij op de arbeidsmarkt reële kansen hebben, en in dit opzicht dus vergelijkbaar zijn met andere werklozen. Voor degenen van wie de kansen veel geringer zijn, kan naar beneden van deze norm worden afgeweken. In die gevallen waarin dit zinvol is, kan de norm ook hoger worden gesteld. Gestreefd moet worden naar een evenwicht tussen de verlangde inspanning en de objectieve kans op resultaat.

Van iedere gedeeltelijk arbeidsgeschikte mag worden verlangd dat hij zijn arbeidsvermogen tracht te benutten op de meest effectieve bij hem passende wijze. Als het voor de arbeidskansen van een klant gunstiger is dat hij andere stappen onderneemt dan schriftelijke sollicitaties, dan kan in de re-integratievisie worden vastgelegd welke activiteiten hij daarnaast, of in de plaats daarvan, gaat ontplooien. Heeft de AD de klant concrete, op zijn situatie toegesneden aanwijzingen gegeven over zijn zoekgedrag, dan moet de klant die aanwijzingen opvolgen. Laat hij dit na, dan voldoet hij niet naar behoren aan zijn zoekverplichting.

Aan de WGA-gerechtigde die zich wil oriënteren op de mogelijkheid om te gaan werken als zelfstandige, kan daarvoor de ruimte worden geboden, zeker wanneer dit betere kansen lijkt te bieden dan werken in loondienst. De beperkingen die de WW hierbij aanlegt, ontbreken in de Wet WIA. Hetzelfde geldt voor werk in het buitenland. Aangezien de WGA-uitkering exporteerbaar is, kan de klant ook buiten Nederland aan zijn verplichtingen voldoen.

Vrijstelling en vakantie

De ministeriële Regeling vrijstelling verplichtingen WW en Wet WIA laat geen ruimte voor andere categorale vrijstellingen dan in die regeling worden genoemd. Zo lang er een WGA-uitkering wordt ontvangen en er geen vrijstelling van toepassing is, geldt de zoekverplichting. Deze blijft van kracht totdat het uitkeringsrecht eindigt. De zoekverplichting staat echter ten dienste van de re-integratie, en moet op een evenwichtige en zorgvuldige wijze worden opgelegd. Een klant die (nog) niet reëel inzetbaar is, of van wie is gebleken dat hij op de arbeidsmarkt (zo goed als) kansloos is geworden, kan niet alleen om deze reden van de zoekverplichting worden ontheven, maar die verplichting kan wel op een aangepaste wijze worden ingevuld. Als het voor de voortgang van de re-integratie gewenst is dat de klant zijn inspanningen tijdelijk op andere activiteiten richt, kan de zoekverplichting zo nodig ook voor enige tijd worden opgeschort.

Vakantie genieten is voor de Wet WIA, in tegenstelling tot de WW, geen uitsluitingsgrond. Binnen het kader van de Wet beperking export uitkeringen is ook verblijf buiten Nederland toegestaan. WGA-gerechtigden mogen zich, net als WW'ers, maximaal 20 werkdagen per jaar aan hun re-integratieverplichtingen onttrekken voor het genieten van vakantie. Toestemming van UWV is daarvoor niet vereist. De controlevoorschriften verplichten klanten tijdig hun vakantie of vert naar het buitenland aan te kondigen, om te voorkomen dat lopende re-integratieactiviteiten worden

belemmerd.

Registratie bij CWI

Volgens het Besluit registratie CWI [1]

zijn werklozen met een WW-uitkering meteen bij het ontstaan van de werkloosheid, of al tijdens de opzegtermijn, verplicht zich als werkzoekende bij het CWI te laten registreren. Voor WGA-gerechtigden geldt deze verplichting niet vanzelf, maar ontstaat die pas als UWV de klant daartoe uitdrukkelijk opdracht geeft. Registratie bij het CWI kan zinvol zijn als het toegevoegde waarde heeft voor de zoekactiviteiten van de klant, of als hij van het CWI enige gerichte dienstverlening kan verwachten. De huidige taakverdeling tussen UWV en het CWI brengt in het algemeen met zich mee dat werkzoekenden met medische beperkingen en een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt niet door het CWI worden begeleid. De verplichting tot inschrijving kan daarom beter beperkt blijven tot die WGA-gerechtigden die beschikken over arbeidsmogelijkheden die direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt. Het CWI heeft ook niet de wettelijke taak om een kennisgeving naar UWV te sturen als een klant zich onvoldoende inspannen voor het vinden van werk. Alleen de re-integratiecoach is verantwoordelijk voor de controle op het sollicitatiegedrag.

Passende arbeid

De omschrijving van het begrip passende arbeid in de Wet WIA komt overeen met die in de Werkloosheidswet. Passende arbeid is alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de klant is berekend, en waarvan in redelijkheid van hem kan worden gevergd dat hij die aanvaardt. Voor een gedeeltelijk arbeidsgeschikte betekent dit dat de belastende factoren van het werk in elk geval niet mogen uitgaan boven zijn functionele mogelijkheden. Of de aanvaarding van bepaalde arbeid onder de gegeven omstandigheden in redelijkheid van hem gevergd kan worden, hangt af van verschillende factoren, zoals de ernst van zijn beperkingen, het arbeidsverleden, en het verloop van de re-integratie tot dat moment.

De klant die door de ernst van zijn beperkingen maar weinig kans heeft om werk te vinden, moet mogelijk extra kritisch zijn op de werkomstandigheden, maar moet wellicht meer concessies doen als het gaat om de arbeidsvoorwaarden. Wie veel ervaring heeft met een bepaald soort werk, zal meer kansen hebben als hij zich op vergelijkbaar werk richt. Dat werk zal daarom voor hem eerder als passend kunnen worden beschouwd. Anderzijds wordt werk dat veel verder verwijderd is van zijn vroegere werk, voor hem mogelijk minder snel als passend gezien.

De AD beoordeelt steeds aan de hand van de feitelijke omstandigheden of bepaalde arbeid op een bepaald moment voor een bepaalde klant moet worden aangemerkt als passend of als niet passend. Deze beoordeling kan in de loop van de tijd veranderen. Werk dat aanvankelijk niet passend wordt beschouwd, kan later alsnog in beeld komen, bijvoorbeeld als de belastbaarh toegenomen, of als blijkt dat beter geschikte alternatieven zijn weggevallen. Werk dat voor de

langere termijn niet als passend kan worden beschouwd, kan desondanks voor een korte tijd (bijvoorbeeld ter overbrugging) wel passend zijn.

Handhaving normenkader voor arbeidsdeskundige

Inleiding

De AD is verantwoordelijk voor de controle op de naleving door de klant van zijn verplichtingen. Wordt er een re-integratiebedrijf ingeschakeld, dan komt een deel van die verantwoordelijkheid bij het re-integratiebedrijf te liggen. Voor zover mogelijk moet de AD proberen inadequaat gedrag van de klant bij te sturen zonder toepassing van een maatregel. Handelt de klant in strijd met zijn verplichtingen, dan moet beslist worden over het schorsen van de uitkering en het opleggen van een maatregel. De AD toetst de gedraging van de klant aan de re-integratievisie en het re-integratieplan, en beoordeelt de aanwezigheid van een deugdelijke grond en de mate van verwijtbaarheid.

Controle en bijsturing

De wijze waarop de AD de activiteiten van de klant volgt, kan verschillen naar gelang hij van de klant verwacht dat die zijn verplichtingen nakomt. Is het gedrag van de klant niet optimaal, dan kan worden getracht dit door overreding bij te sturen. Daarbij kan de klant de mogelijkheid worden voorgehouden dat hem een maatregel wordt opgelegd als hij zijn gedrag niet wijzigt. Het opleggen van een maatregel berust echter niet op een bevoegdheid die naar bevind van zaken kan worden uitgeoefend. Zodra wordt vastgesteld dat de klant een wettelijke verplichting niet is nagekomen, moet in principe een maatregel volgen.

In de situatie waarin de klant zijn verplichtingen niet optimaal nakomt, maar het opleggen van een maatregel nog niet nodig of niet wenselijk wordt geacht, is het mogelijk de grens tussen corrigeren en sanctioneren af te bakenen door de re-integratievisie bij te stellen, en de verplichtingen aan te scherpen. Doen zich daarna dezelfde gedragingen opnieuw voor, dan kunnen die, na toetsing aan de bijgestelde re-integratievisie, alsnog leiden tot het opleggen van een maatregel. Een bijstelling van de re-integratievisie kan zo fungeren als een ‘laatste waarschuwing’.

Re-integratieplan

Als UWV voor de begeleiding van de klant een re-integratiebedrijf heeft ingeschakeld, stelt dit in samenspraak met de klant een re-integratieplan op. De verplichtingen van de klant, zoals die in de re-integratievisie zijn neergelegd, worden in dit plan verder uitgewerkt. Nadat UWV het plan heeft goedgekeurd, en het in de vorm van een beschikking aan de klant heeft gestuurd, gelden de verplichtingen van het re-integratieplan, ook voor zover die verplichtingen afwijken van die va re-integratievisie. Aan de klant moet daarbij kenbaar worden gemaakt welke verplichtingen uit de re-integratievisie bij wel moet blijven nakomen, en welke niet. Als het re-integratiebedrijf hem gaat

re-integratievisie hij wel moet blijven nakomen, en welke niet. Als het re-integratiebedrijf hem gaat begeleiden bij zoeken naar werk, kan dit betekenen dat hij UWV niet langer op de hoogte hoeft te houden van zijn sollicitatieactiviteiten, maar een andere aanpak, waarbij de re-integratiecoach zijn controlerende taak behoudt, is ook denkbaar.

Schorsen uitkering en informeren re-integratiebedrijf

De melding van het re-integratiebedrijf dat het gegrond vermoeden bestaat dat de klant zijn verplichtingen niet nakomt, brengt mee dat UWV verplicht is een beslissing te nemen over het schorsen van de uitkering. Komt ook voor UWV vast te staan dat er sprake is van dit gegrond vermoeden, dan wordt de uitkering geschorst voor de duur van maximaal 8 weken (WIA artikel 39 lid 5).

Het re-integratiebedrijf wordt op de hoogte gesteld van de genomen beslissing. Vervolgens wordt beslist over de intrekking of voortzetting van de uitkering, en over het al dan niet opleggen van een maatregel. Ook hiervan wordt het re-integratiebedrijf op de hoogte gesteld (WIA artikel 39 lid 6).

Als UWV de klant de uitkering op grond van de WIA geheel of gedeeltelijk heeft geweigerd of hem een boete heeft opgelegd, stelt UWV het re-integratiebedrijf dat voor die klant werkzaamheden gericht op vergroting van de mogelijkheden tot het verrichten van arbeid of op inschakeling in arbeid verricht, van die beschikking in kennis, voorzover dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de werkzaamheden door het re-integratiebedrijf (WIA artikel 97). Als het re-integratiebedrijf een melding heeft gedaan, mag ervan worden uitgegaan dat het voor hun werk noodzakelijk is dat er een terugmelding is, niet alleen over de schorsingsbeslissing, maar ook over de maatregel. Het is echter mogelijk dat er een andere aanleiding is voor een maatregel, en dat het toch van belang is dat het re-integratiebedrijf daarover wordt geïnformeerd. De AD moet de ruimte hebben om dat dan te doen. De hoofdregel is: bij een melding door het re-integratiebedrijf altijd terugmelden, zonder melding alleen terugmelden als dat volgens de AD nodig is (WIA artikel 97).

Artikel 39 lid 5 en 6, 97 WIA